

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Sociální pojištění fyzických osob ve srovnání s vybranými evropskými zeměmi

Social Insurance of Natural Persons in Comparison with Selected European Countries

Student:

Bc. Petra Šafaříková

Vedoucí diplomová práce:

Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2014

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Petra Šafaříková**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: Sociální pojištění fyzických osob ve srovnání s vybranými evropskými zeměmi
Social Insurance of Natural Persons in Comparison with Selected European Countries

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Charakteristika sociálního pojištění v České republice
 3. Charakteristika sociálního pojištění ve vybraných evropských zemích
 4. Praktická aplikace
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

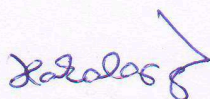
Seznam doporučené odborné literatury:

- PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. 11. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3292-3.
ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 5. vyd. Praha: Linde, 2012. 400 s. ISBN 978-80-7201-881-9.
VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

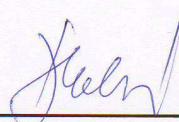
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013
Datum odevzdání: 25.04.2014



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě 25. 4. 2014

Bc. Petra Šafaříková
Bc. Petra Šafaříková

Obsah

1	ÚVOD	5
2	CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ V ČESKÉ REPUBLICE	6
2.1	Historický vývoj sociálního pojištění.....	6
2.2	Systém sociálního pojištění v České republice	6
2.2.1	Právní úprava.....	8
2.2.2	Instituce sociálního zabezpečení	8
2.3	Pojistné na sociální zabezpečení	8
2.3.1	Poplatníci pojistného	9
2.3.2	Pojistné a vyměřovací základ	12
2.3.3	Placení a odvod pojistného.....	15
2.3.4	Sankce za neplnění povinností	16
2.4	Nemocenské pojištění	16
2.4.1	Účast na nemocenském pojištění	17
2.4.2	Vznik a zánik nemocenského pojištění	18
2.4.3	Vyměřovací základ a placení nemocenského pojištění.....	18
2.4.4	Dávky nemocenského pojištění.....	19
2.5	Důchodové pojištění.....	21
2.5.1	Účastníci důchodového pojištění	22
2.5.2	Dávky z důchodového pojištění	23
2.5.3	I. pilíř důchodového pojištění.....	23
2.5.4	II. pilíř důchodového pojištění	25
2.5.5	III. pilíř důchodového systému.....	26
2.6	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.....	28
2.6.1	Podpora v nezaměstnanosti	29
3	CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH	30
3.1	Finsko	30
3.1.1	Historie sociálního pojištění.....	30
3.1.2	Systém sociálního pojištění ve Finsku	31
3.1.3	Zákonné sociální pojištění.....	32
3.1.4	Důchodový systém	41
3.2	Nizozemsko	43

3.2.1	Historie sociálního pojištění.....	43
3.2.2	System sociálního pojištění v Nizozemsku.....	44
3.2.3	Sociální pojištění.....	45
3.2.4	Důchodový systém.....	51
4	PRAKTICKÁ APLIKACE.....	53
4.1	Porovnání struktury a sazeb sociálního pojištění.....	53
4.2	Porovnání sociálního pojištění osob samostatně výdělečně činných.....	56
4.3	Hranice pro odvod sociálního pojištění.....	58
4.4	Porovnání dávek z důchodového pojištění.....	60
4.5	Srovnání nemocenských dávek.....	64
4.6	Srovnání podpory v nezaměstnanosti.....	67
5	ZÁVĚR.....	72
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75
	SEZNAM ZKRATEK.....	81
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

V průběhu života každého z nás mohou nastat situace, kdy si práci nebudeme schopni zajistit dostatečné finanční prostředky a budeme se muset spolehnout na pomoc státu. Proti sociálním událostem, jako je například nemoc, těhotenství, nezaměstnanost, invalidita či stáří, je vhodné se předem pojistit. Toto pojištění je uskutečňováno prostřednictvím systému sociálního pojištění, který pojištěnci zajišťuje finanční prostředky v době, kdy se ho některá z daných sociálních událostí dotkne. Hlavním úkolem systému sociálního zabezpečení je tedy předejít, zmírnit či odstranit následky sociálních událostí, a zajistit tak obyvatelům důstojné životní podmínky.

Systém sociálního pojištění každého státu je utvářen na jiném historickém, politickém či společenském základě. Z toho důvodu je možné v sociálních systémech každého státu nalézt odlišnosti ve struktuře, institucionálním uspořádání, financování nebo v konstrukci sociálních dávek. Finský systém sociálního pojištění je znám jako jeden z nejvyspělejších a nejrozsáhlejších na světě. Je rovněž charakteristický vyplácením štedrých sociálních dávek. Nizozemský systém sociálního pojištění je také na velmi dobré úrovni. Ačkoliv dosáhl největšího úspěchu v 50. – 60. letech 20. století, je i nadále považován za jeden z nejkomplexnějších sociálních systémů v Evropské unii.

Cílem diplomové práce je charakterizovat a srovnat systémy sociálního pojištění v České republice, Finsku a Nizozemsku, poukázat na významné rozdíly především v oblasti pojištění fyzických osob a případně navrhnout možné změny v současném systému. Při zpracování práce byla použita metoda analýzy a komparace.

Práce je strukturovaná do tří kapitol. První kapitola je zaměřena na systém sociálního pojištění v České republice. Jsou charakterizovány druhy sociálního pojištění, poplatníci, podmínky účasti v systému sociálního pojištění a základní dávky, jež jsou z tohoto systému vypláceny. V rámci druhé kapitoly je popsáno sociální pojištění Finska a Nizozemska. Po stručné charakteristice daných zemí je přiblížen systém sociálního pojištění, jednotlivé druhy pojištění a dávky vyplácené z daného pojištění. Třetí kapitola je, s pomocí modelových příkladů, zaměřena na srovnání daných sociálních systémů a vybraných dávek z těchto systémů vyplácených. Pro přepočítání zahraniční měny byl použit kurz České národní banky ke 2. 1. 2014, který činil 27,48 Kč/EUR.

2 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

2.1 Historický vývoj sociálního pojištění

Kořeny sociálního zabezpečení sahají již do dob starověku a středověku, kdy se společnost před chudými bránila a chudobu dokonce trestala. V raném středověku došlo k prvotnímu rozvoji chudinské péče, kterou formou věčných dávek, či služeb poskytovala církve. První právní normy se začaly objevovat až v 17. století, kdy členové cechů a horníci začali zakládat tzv. vzájemnostní pokladny. Finanční prostředky nashromážděné v těchto pokladnách sloužily k zabezpečení členů, kteří při výkonu své profese utrpěli vážné zranění nebo se stali invalidními.

Na konci 19. století zavedl v Rakousku – Uhersku ministerský předseda Eduard Taaffe úrazové a nemocenské pojištění dělníků, které o pár let později doplnilo penzijní pojištění. Obrovský pokrok ve vývoji sociálního zákonodárství přinesl zákon č. 221/1924 Sb. z. a. n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který významnou měrou přispěl k posílení demokratického vývoje Československa v meziválečném období.

Po roce 1948 došlo k zásadním změnám ve vývoji československého zákonodárství, které bylo silně ovlivňováno sovětským vzorem. Systém sociálního zabezpečení byl v tehdejší době výhradně v rukou státu, který byl jeho provozovatelem a zároveň nad ním vykonával kontrolu. Jednalo se o centralizovaný systém, jenž byl financován ze státního rozpočtu, a který se vyznačoval nejednotností a nerovným postavením jeho účastníků.

Po roce 1989 bylo nutné transformovat sociální zabezpečení v moderní a pružný sociální systém. Byla vytvořena tzv. záchranná sociální síť, jejímž úkolem bylo zmírnit nepříznivé dopady ekonomických změn na sociální situaci obyvatelstva. V roce 1990 vznikla Česká správa sociálního zabezpečení (dále ČSSZ), jejímž úkolem je i nadále správa a vybírání pojistného na nemocenské a důchodové pojištění. [1]

2.2 Systém sociálního pojištění v České republice

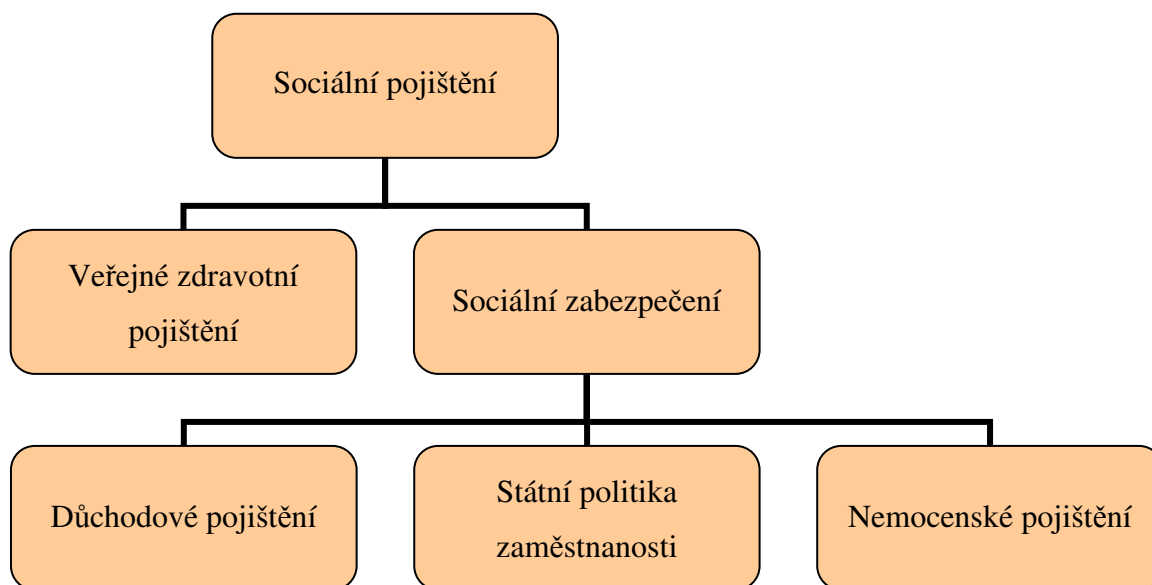
Stát prostřednictvím systému sociálního pojištění realizuje svoji politiku v oblasti zdravotnictví a v oblasti zabezpečení občanů ve stáří a nemoci. Tento systém tvoří nejvýznamnější příjmovou, ale také výdajovou složku státního rozpočtu. V roce 2013

se výdaje na sociální věci a státní politiku zaměstnanosti podílely 45,5 % na celkových výdajích státního rozpočtu. V případě deficitu je nedostatek prostředků vyrovnán z ostatních příjmů státního rozpočtu (především z daňových příjmů)¹.

Sociální pojištění je v České republice postaveno na principu **ekvivalence** a **solidarity**. Dle principu ekvivalence by pojistné příspěvky měly co nejpřesněji odpovídat potřebě finančních prostředků na pokrytí pojistných událostí. Solidarita je chápána jako vzájemné porozumění a pomoc. Princip solidarity se tedy projevuje mezi chudými, nemocnými, starými a na druhé straně mezi těmi, kteří jsou bohatí, mladí, zdraví a tím pádem mohou přispívat na chod sociálního systému. [12]

Sociální pojištění v České republice se skládá z veřejného zdravotního, nemocenského a důchodového pojištění a ze státní politiky zaměstnanosti. Systém sociálního pojištění je znázorněn na následujícím obrázku Obr. 2.1.

Obr. 2.1 Systém sociálního pojištění



Zdroj: VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

¹ Výdaje na důchody v roce 2012 převyšovaly o více než 49 miliard Kč příjmy z pojistného na důchodové pojištění.

2.2.1 Právní úprava

Právo sociálního zabezpečení představuje soubor právních norem, které upravují společenské vztahy v oblasti sociálního zabezpečení. Jejich účelem je předejít, zmírnit a odstranit následky sociálních událostí. Mezi základní právní předpisy upravující sociální zabezpečení patří Listina základních práv a svobod, zákony, nařízení vlády, vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví. Nejdůležitějšími zákony v oblasti týkající se sociálního pojištění jsou:

- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon, č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

2.2.2 Instituce sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení je prováděno prostřednictvím orgánů sociálního zabezpečení. Těmito orgány jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- Okresní správy sociálního zabezpečení,
- Ministerstvo vnitra (pokud jde o příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR a příslušníky ostatních ozbrojených bezpečnostních sborů a bezpečnostních služeb),
- Ministerstvo spravedlnosti (v případě, že se jedná o příslušníky Vězeňské služby ČR),
- Ministerstvo obrany (pokud jde o vojáky z povolání).

2.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Pojistné je vybíráno Českou správou sociálního zabezpečení za účelem získání prostředků na úhradu správních výdajů a dávek

nemocenského pojištění, důchodového pojištění, na dávky a služby státní politiky zaměstnanosti. V České republice je financování sociálního pojištění založeno na tzv. průběžném financování, což znamená, že z vybraného pojistného se hradí průběžně výdaje na vyplácené dávky.

2.3.1 Poplatníci pojistného

Pojistné jsou povinni platit:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- OSVČ,
- osoby dobrovolně důchodově pojištěné.

Za **zaměstnance** jsou považovány osoby, které vykonávají činnost na území České republiky na základě pracovněprávního či jiného vztahu, který zakládá účast na nemocenském pojištění. Dle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, se za zaměstnance považují například:

- *zaměstnanci v pracovním poměru, za zaměstnance se pro účely tohoto zákona považuje též osoba činná v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovně právními předpisy pro jeho vznik,*
- *zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce,*
- *členové družstva,*
- *poslanci, senátoři, soudci,*
- *společníci s. r. o., komanditisté k. s.*
- atd.

Za **zaměstnavatele** jsou, pro účely zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, považovány fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, který je z vykonávané činnosti účasten nemocenského pojištění nebo byl alespoň v jednom měsíci tohoto pojištění účasten.

Poplatníky pojistného jsou také **OSVČ**. Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se za OSVČ považuje osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dovršila

alespoň 15 let věku, vykonává samostatnou výdělečnou činnost nebo je při výkonu samostatné výdělečné činnosti spolupracující osobou podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a lze na ni rozdělit příjmy spojené s výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.

Za výkon samostatné výdělečné činnosti jsou považovány všechny druhy činností, které jsou podle § 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zdaňovány jako příjmy ze samostatné činnosti.

Výkonem samostatné výdělečné činnosti dle § 9 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění se rozumí:

- a) podnikání v zemědělství v případě, že je fyzická osoba provozující zemědělskou výrobu evidována podle zákona č. 252/1997 Sb., o zemědělství,
- b) provozování živnosti na základě oprávnění provozovat živnost podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání,
- c) činnost společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti vykonávána pro tuto společnost,
- d) výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů²,
- e) výkon jiné výdělečné činnosti konané na základě oprávnění podle zvláštních předpisů, za výkon této činnosti se považuje činnost znalců, tlumočnicků, zprostředkovatelů kolektivních sporů, zprostředkovatelů kolektivních a hromadných smluv podle autorského zákona, rozhodce, insolvenčního správce, popřípadě dalšího správce,
- f) výkon činnosti mandátáře konané na základě mandátní smlouvy, výkon činnosti příkazníka konané na základě příkazní smlouvy uzavřené podle Nového občanského zákoníku, pokud jsou konány mimo vztah zakládající účast na nemocenském pojištění,
- g) výkon jiných činností, vykonávaných vlastním jménem, na vlastní zodpovědnost, za účelem dosažení příjmů.

² Výjimkou jsou příjmy z činnosti podle § 7 odst. 6 a § 36 odst. 2 písm. t) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, které tvoří samostatný základ daně z příjmů fyzických osob a jsou zdaněny zvláštní sazbou daně. Samostatným základem daně jsou příjmy autorů za příspěvky do novin, časopisů, rozhlasu nebo televize v případě, že úhrn těchto příjmů od téhož plátce nepřesáhne v kalendářním měsíci 10 000 Kč.

Všechny OSVČ jsou povinny podat OSSZ ve stanovené lhůtě na předepsaném tiskopise:

- Oznámení o zahájení samostatné výdělečné činnosti,
- Přehled o příjmech a výdajích,
- Oznámení o ukončení samostatné výdělečné činnosti.

Oznámení o zahájení činnosti je povinna podat OSVČ, která zahajuje samostatnou výdělečnou činnost, znovu zahajuje samostatnou výdělečnou činnost nebo se stala spolupracující osobou. Oznámení je nutno podat do 8. dne měsíce následujícího po měsíci, v němž bylo podnikání zahájeno. Povinnost podat **Přehled o příjmech a výdajích** (dále jen Přehled) se vztahuje na všechny OSVČ, které v kalendářním roce vykonávaly samostatnou výdělečnou činnost nebo byly spolupracující osobou při výkonu této činnosti. Povinnost podat Přehled má i OSVČ, která je zároveň zaměstnaná, pobírá důchod, je studentem nebo vykazuje ztrátu. Přehled musí rovněž podat i OSVČ, která oznámila, že zahájila spolupráci, i když na ni osoba, se kterou spolupracuje, nerozdělila žádné příjmy ani výdaje.

Přehled se podává do jednoho měsíce ode dne, v němž mělo být podle daňových předpisů podáno daňové přiznání. Platí-li pro OSVČ lhůta pro podání daňového přiznání 1. dubna, podává Přehled do 1. května³. Zpracovává-li OSVČ daňové přiznání daňový poradce, je povinna do 30. dubna tuto skutečnost oznámit a doložit OSSZ. V tomto případě je lhůta pro povinnost podat daňové přiznání do 1. července, Přehled tedy musí být podán do 1. srpna. Dojde-li k ukončení, či pozastavení výkonu samostatné výdělečné činnosti, nebo k zániku oprávnění vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, je povinností OSVČ tuto skutečnost oznámit do 8. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž k některé z těchto skutečností došlo. [12]

Samostatná výdělečná činnost se dělí na **hlavní** a **vedlejší** samostatnou výdělečnou činnost. Dle ustanovení § 9 odst. 6 zákona o důchodovém pojištění se OSVČ považuje za vedlejší, pokud v kalendářním roce:

- *vykonávala zaměstnání,*
- *měla nárok na výplatu invalidního důchodu nebo jí byl přiznán starobní důchod,*

³ Vzhledem k tomu, že 1. května je vždy státní svátek, bude lhůta pro podání Přehledu splněna až v nejbližším pracovním dnu po 1. květnu.

- měla nárok na rodičovský příspěvek nebo peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské z důvodu těhotenství a porodu, pokud tyto dávky náleží z nemocenského pojištění zaměstnanců nebo osobně pečovala o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby, pokud osoba, která je závislá na pomoci jiné osoby, je osobou blízkou⁴, nebo žije s OSVČ ve společné domácnosti, není-li osobou blízkou.
- vykonávala vojenskou službu v ozbrojených silách České republiky, pokud se nejedná o vojáky z povolání,
- byla nezaopatřeným dítětem⁵.

Osobou dobrovolně důchodově pojištěnou se může stát osoba, která již dovršila 18 let věku a přihlásila se k dobrovolnému důchodovému pojištění na OSSZ. Dobrovolná účast na důchodovém pojištění je možná v době, kdy byla osoba:

- vedena v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, pokud jí po tuto dobu nenáleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci,
- soustavně se připravovala na budoucí povolání,
- vykonávala výdělečnou činnost v cizině,
- vykonávala dlouhodobé dobrovolnické služby,
- dobrovolně účastná bez uvedení důvodů, v takovém případě je možná účast na důchodovém pojištění v délce maximálně 15 let a nejvýše 1 rok zpětně před podáním přihlášky. [13]

2.3.2 Pojistné a vyměřovací základ

Pojistné je stanoveno procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. Výše vyměřovacího základu se liší v závislosti na tom, která osoba je poplatníkem pojistného. Vyměřovací základ **zaměstnavatele** se zjišťuje z úhrnu vyměřovacích základů jeho

⁴ Pečuje-li o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby, více osob současně, považuje se samostatná výdělečná činnost za vedlejší samostatnou výdělečnou činnost u té OSVČ, která byla určena písemnou dohodou všech osob za osobu pečující v největším rozsahu. Nedojde-li k této dohodě, považuje se samostatná výdělečná činnost za vedlejší samostatnou výdělečnou činnost u té OSVČ, která podle rozhodnutí příslušné OSSZ pečuje o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby, v největším rozsahu.

⁵ Nezaopatřeným dítětem se dle § 20 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění rozumí dítě do 26 let věku, jestliže „se soustavně připravuje na budoucí povolání, nemůže se připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat výdělečnou činnost“.

zaměstnanců. U **zaměstnanců** je vyměřovacím základem součet započitatelných příjmů, které jim zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem zaměstnance se rozumí plnění poskytnuté zaměstnavatelem v peněžní nebo nepeněžní formě, které bylo předáno zaměstnanci v jeho prospěch, případně připsáno k jeho dobru. V podstatě se jedná o příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. Rozhodným obdobím u zaměstnanců je zpravidla kalendářní měsíc.

Existují ovšem příjmy, které se do vyměřovacího základu nezahrnují, i když splňují stanovené podmínky. Tyto příjmy jsou taxativně vyjmenovány v § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Jedná se o:

- *náhradu škody podle zákoníku práce,*
- *odstupné, další odstupné, odchodné a odbytné, odměnu při skončení funkčního období,*
- *věrnostní přídavek horníků,*
- *odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,*
- *jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,*
- *plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,*
- *pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance.* Tato situace nastává v případě, kdy zaměstnanci nemůže být pojistné sraženo, protože nemá zúčtován příjem v peněžní formě, ze kterého se pojistné sráží. Zaměstnanec je povinen toto pojistné zaměstnavateli uhradit.

Vyměřovacím základem **OSVČ** je částka, kterou si sama určí, nicméně tato částka nesmí být nižší než 50 % jejího základu daně (nejvýše však částka ve výši jedné dvanáctiny maximálního vyměřovacího základu). Daňovým základem se rozumí základ daně podle § 7 zákona o daních z příjmu po úpravě provedené podle § 5 a §23 uvedeného zákona. V případě, že je vyměřovací základ nižší než stanovený minimální vyměřovací základ, odvede se záloha na pojistné z minimálního vyměřovacího základu. Rozhodným obdobím OSVČ je kalendářní rok. OSVČ je účastna důchodového pojištění v kalendářním roce:

- a) po dobu, po kterou vykonávala samostatnou výdělečnou činnost,
- b) po dobu, po kterou vykonávala vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, jestliže její příjem z vedlejší samostatné výdělečné činnosti dosáhl v kalendářním roce alespoň tzv. rozhodné částky, která v roce 2014 činí 62 261 Kč,
- c) po dobu, po kterou vykonávala vedlejší samostatnou výdělečnou činnost a přihlásila se k účasti na důchodovém pojištění.

OSVČ hlavní je vždy účastna důchodového pojištění, naproti tomu OSVČ vedlejší jen při dosažení stanovené výše příjmu. Povinností OSVČ hlavní je platit zálohy za všechny měsíce, v nichž je OSVČ, avšak zálohy neplatí v měsících, v nichž po celou dobu pobírala nemocenské dávky nebo peněžitou pomoc v mateřství z nemocenského pojištění. OSVČ vedlejší vzniká povinnost platit zálohy, pokud v předcházejícím kalendářním roce dosáhla příjmu zakládajícího povinnou účast na důchodovém pojištění, nebo se přihlásila k důchodovému pojištění dobrovolně.

Minimální měsíční vyměřovací základ OSVČ, která vykonává **hlavní** samostatnou výdělečnou činnost, činí 25 % průměrné mzdy, což v roce 2014 představuje 25 % z 25 942 Kč, tedy částku 6 486 Kč. Výše minimální zálohy OSVČ bude stanovena jako 29,2 % z této částky. OSVČ vykonávající hlavní činnost zaplatí minimální měsíční zálohu na sociální pojištění ve výši 1 894 Kč.

Minimální vyměřovací základ pro OSVČ vykonávající **vedlejší** činnost činí 10 % z průměrné mzdy, což v roce 2014 představuje 10 % z 25 942 Kč, tedy částku 2 595 Kč. Výše minimální měsíční zálohy tak bude stanovena jako 29,2 % z této částky, což činí 758 Kč.

Maximálním vyměřovacím základem je částka ve výši čtyřicetiosminásobku průměrné mzdy. Roční maximální vyměřovací základ proto v roce 2014 činí 1 245 216 Kč (měsíčně 103 768 Kč). Maximální vyměřovací základ je platný pro všechny poplatníky pojistného. Překročí-li úhrn vyměřovacích základů od začátku kalendářního roku maximální vyměřovací základ, přestane poplatník pojistné dále odvádět. [16]

Vyměřovacím základem osoby, která se **dobrovolně účastní důchodového pojištění** je částka, kterou si sama určí, nejméně však ve výši jedné čtvrtiny průměrné mzdy platné v daném kalendářním roce.

2.3.3 Placení a odvod pojistného

Plátcem pojistného je osoba, která je povinna pojistné odvést na účet příslušné OSSZ, a to ve správné výši a v předem stanovené lhůtě. Povinností plátců je rovněž uchovat záznamy potřebné pro stanovení a odvod pojistného po dobu 10 let. Pojistné na sociální zabezpečení platí zaměstnanec i zaměstnavatel ze svého vyměřovacího základu. Za správnou výši a odvod pojistného odpovídá zaměstnavatel. Jestliže zaměstnavatel řádně neodváděl pojistné, nemá tato skutečnost žádný vliv na nároky zaměstnance z nemocenského a důchodového pojištění.

Pojistné je splatné v období od 1. do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který se pojistné hradí. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen předložit OSSZ **Přehled o výši pojistného**, který obsahuje údaje o výši vyměřovacích základů v úhrnu za všechny zaměstnance a o výši odváděného pojistného. V tabulce Tab. 2. 1 jsou uvedeny sazby sociálního pojištění u jednotlivých poplatníků.

Tab. 2. 1 Sazby sociálního pojištění u jednotlivých poplatníků

Druh pojistného	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	OSVČ
Nemocenské	2,3 %	-	-
Důchodové	21,5 %	6,5 %	28,0 %
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	-	1,2 %
Celkem	25,0 %	6,5 %	29,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Přeplatek na pojistném se vrací plátcí do 5 let po uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl. OSSZ ze svého podnětu vrací přeplatek do 1 měsíce od doby, kdy tento přeplatek zjistila. Přeplatek se rovněž vrací na základě žádosti plátce pojistného nebo na základě žádosti zaměstnance, u kterého byl úhrn jeho vyměřovacích základů vyšší než maximální vyměřovací základ. U OSVČ se za žádost o vrácení přeplatku považuje podání Přehledu, ze kterého vyplývá, že úhrn zaplacených záloh OSVČ, je vyšší než pojistné. V případě, že má poplatník splatný závazek vůči OSSZ na pojistném, penále, pokutě či na dávce nemocenského nebo důchodového pojištění, použije se přeplatek k úhradě tohoto závazku. [13]

2.3.4 Sankce za neplnění povinností

Povinností plátce je platit penále v případě, že pojistné nebylo zapláceno včas nebo bylo zapláceno v nižší částce. Penále ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý kalendářní den začíná nabíhat ode dne bezprostředně následujícího po dni, ve kterém bylo pojistné splatné. Penále se platí i za den, ve kterém bylo dlužné pojistné zapláceno. Za poslední den kdy se platí penále u OSVČ se považuje den, ve kterém byl podán Přehled.

Plátce má možnost písemně požádat o prominutí penále z důvodu tvrdosti. K promíjení penále je oprávněno Ministerstvo práce a sociálních věcí, které může k prominutí penále vyhláškou zmocnit ČSSZ a OSSZ. Penále, jež přesáhlo částku 1 000 000 Kč, je kompetentní prominout pouze Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Za nesplnění nebo porušení povinností může OSSZ uložit zaměstnavateli nebo OSVČ pokutu. Výše pokuty může činit až 20 000 Kč za každé nesplnění či porušení povinností. Při opakovaném nesplnění nebo porušení povinností může pokuta dosáhnout až do výše 100 000 Kč. [13]

OSVČ lze uložit pokutu za:

- pozdní podání Přehledu, nebo za jeho nesprávné vyplnění,
- neoznámení insolvenčního řízení,
- neuchovávání účetních dokladů souvisejících s placením pojistného,
- nepoužívání předepsaných tiskopisů.

2.4 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění tvoří jeden ze subsystémů pojistného na sociální zabezpečení. Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a také zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Úkolem nemocenského pojištění je zabezpečit pojištěnce v případě jejich pracovní neschopnosti, karantény, těhotenství, mateřství, nebo ošetřování člena domácnosti. Nastane-li některá z uvedených skutečností, jsou pojištěnci vypláceny následující dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- ošetrovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

2.4.1 Účast na nemocenském pojištění

Účast na nemocenském pojištění je povinná pro všechny zaměstnance, kteří na území České republiky trvale vykonávají zaměstnání. V § 5 zákona o nemocenském pojištění je taxativně vymezen okruh zaměstnanců. Jedná se např. o zaměstnance v pracovním poměru, vojáky, příslušníky bezpečnostních sborů, soudce, poslance atd. OSVČ se nemocenského pojištění účastní dobrovolně.

Důležitou podmínkou pro účast na nemocenském pojištění je, že zaměstnancům plynou příjmy, které se v České republice zdaňují jako příjmy ze závislé činnosti, jsou tedy předmětem daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny⁶. Další podmínkou je výše započitatelného příjmu. Sjednaná částka započitatelného příjmu v zaměstnání musí dosáhnout alespoň částky rozhodné pro účast na pojištění. Tento tzv. rozhodný příjem v roce 2014 činí 2 500 Kč. [13]

Zaměstnání malého rozsahu

Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž nebyl sjednán měsíční příjem, nebo byl sjednán v částce nižší, než je rozhodný příjem. Zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění jen v tom kalendářním měsíci, do něhož mu byl zaúčtován započitatelný příjem alespoň ve výši 2 500 Kč. Jestliže zaměstnanec vykonává v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání přesáhne částku rozhodného příjmu, vzniká zaměstnanci účast na nemocenském pojištění. Pro účast na nemocenském pojištění se příjmy zúčtované po skončení zaměstnání započítávají do posledního měsíce, v němž toto zaměstnání trvalo.

Pojištění zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce

Samostatná úprava se týká nemocenského pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce. Pokud je zaměstnání vykonáváno na základě této dohody, účast na nemocenském pojištění vzniká v kalendářním měsíci, v němž byl zaúčtován příjem vyšší než 10 000 Kč nebo v němž bylo u téhož zaměstnavatele uzavřeno více dohod o provedení práce a úhrn příjmů z těchto dohod činí více než 10 000 Kč. Příjem zúčtovaný z dohody

⁶ O účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění v předchozích letech rozhodoval právní vztah, na základě kterého byla daná činnost u zaměstnavatele vykonávána. Od roku 2014 se však rozhodujícím kritériem stal výkon činnosti zdaňované jako závislá činnost.

o provedení práce do kalendářního měsíce, v němž dohoda dále netrvá, je považován za příjem zúčtovaný do posledního kalendářního měsíce, v němž dohoda o provedení práce skončila. [14]

2.4.2 Vznik a zánik nemocenského pojištění

Zákon o nemocenském pojištění upravuje den vzniku a zániku pojistného vztahu rozdílně v závislosti na druhu zaměstnání. Za den vzniku pojistného vztahu je obecně považován den, ve kterém zaměstnanec začal vykonávat práci pro zaměstnavatele. Může to být rovněž den, předcházející nástupu do zaměstnání, pokud za tento den zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, nebo za který se mzda nebo plat nekrátí. Za den nástupu se tedy považuje i svátek, který připadl na pracovní den, pokud se zaměstnanci za tento den nekrátí měsíční odměna nebo obdržel náhradu mzdy za svátek. Účast na nemocenském pojištění zaniká dnem, ve kterém skončilo zaměstnání. Přestane-li velikost sjednané částky započitatelného příjmu dosahovat výše rozhodného příjmu, dochází rovněž k zániku účasti na nemocenském pojištění, a to dnem předcházejícímu dni, ve kterém došlo ke změně částky započitatelného příjmu.

Pojištění OSVČ vzniká dnem, který uvedla v přihlášce k účasti na nemocenském pojištění, nejdříve však dnem podání této přihlášky. Pojištění zaniká dnem uvedeným v odhláске, nikoli ovšem dříve než v den, ve kterém byla odhláška podána. Mezi další důvody zániku účasti na nemocenském pojištění patří ukončení samostatné výdělečné činnosti, zánik oprávnění činnost vykonávat, pozastavení výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo nástup k trestu odnětí svobody. Důvodem zániku nemocenského pojištění je rovněž nezaplacení pojistného nebo jeho úhrada v nižší částce. OSVČ vykonávající souběžně několik samostatných výdělečných činností je nemocensky pojištěna pouze jednou. [13]

2.4.3 Vyměřovací základ a placení nemocenského pojištění

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou dle zákona o daních z příjmů předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Výše pojistného je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu, a to ve výši 2,3 %. Pojistné odvádí za zaměstnance zaměstnavatel spolu s pojistným na důchodové pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti ve lhůtě od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

OSVČ si vyměřovací základ pro nemocenské pojištění určuje sama. Dle § 5b odst. 3 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nemůže být měsíční vyměřovací základ nižší než dvojnásobek částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Nemůže být tedy nižší než 5 000 Kč. Při sazbě 2,3 % činí minimální měsíční pojistné na nemocenské pojištění 115 Kč. Výše maximálního vyměřovacího základu se zjišťuje z vyměřovacího základu, jenž je uveden v posledně podaném Přehledu, přitom se nepřihlíží k přehledu staršímu tří let. Jestliže OSVČ nevykonávala v předchozích 3 letech samostatnou výdělečnou činnost, bude její maximální vyměřovací základ, až do měsíce před podáním Přehledu stanoven jako polovina průměrné mzdy. V případě, že OSVČ v kalendářním roce, v němž zahájila činnost, nevykonávala činnost aspoň ve 4 kalendářních měsících, její maximální měsíční základ tvoří rovněž polovina průměrné mzdy, tedy částka 12 971 Kč. Maximální částka, kterou OSVČ měsíčně odvede na nemocenské pojištění je tudíž 299 Kč (2,3 % z 12 971 Kč).

2.4.4 Dávky nemocenského pojištění

Z nemocenského pojištění jsou zaměstnancům vypláceny 4 druhy dávek: nemocenské, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. OSVČ, které si platí nemocenské pojištění, mají nárok pouze na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství. Uvedené dávky z nemocenského pojištění vyplácí OSSZ.

Výše vyplacených dávek se odvozuje příslušnou procentní sazbou z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ vychází z úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění. Vyměřovacím základem OSVČ je úhrn měsíčních vyměřovacích základů, ze kterých OSVČ pojistné platila. Rozhodným obdobím je zpravidla 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, v němž došlo k některé ze sociální události. Dle pokynů Ministerstva práce a sociálních věcí se denní vyměřovací základ nepočítá celý, ale podléhá redukci. Redukční hranice jsou od 1. 1. 2014 stanoveny následovně:

1. redukční hranice 865 Kč,
2. redukční hranice 1 298 Kč,
3. redukční hranice 2 595 Kč.

Částky do 1. redukční hranice se započítávají ve výši 90 % u nemocenského a ošetrovného, ve výši 100 % u peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství. Částky přesahující 1. první redukční hranici v rozsahu do 2. redukční hranice

se započítávají 60 %, nad 2. redukční hranicí do 3. se zohledňuje 30 %. K částce nad 3. redukční hranicí se dále nepřihlíží. [16]

Nemocenské

Zaměstnanci, jenž byl uznán práce neschopným, náleží nemocenské dávky od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však po dobu 380 kalendářních dnů. Během prvních dvou týdnů pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel za pracovní dny zaměstnanci náhradu mzdy. Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší za první 3 dny pracovní neschopnosti. Procentní sazba u nemocenského pojištění je stanoveno na 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.

Peněžitá pomoc v mateřství

Primární podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast na pojištění v době nástupu na mateřskou. Den nástupu je den v období od počátku 8. až 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Další podmínkou nároku na tuto dávku je účast na nemocenském pojištění alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Podpůrní doba při narození jednoho dítěte je stanovena na 28 týdnů, jestliže se pojištěnce narodí dvě a více dětí tato doba činí až 37 týdnů. Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu.

Ošetřovné

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti, nebo pečuje o zdravé dítě mladší 10 let, jelikož školské zařízení, které toto dítě navštěvuje, bylo uzavřeno (např. z důvodu havárie nebo epidemie). Podpůrní doba začíná prvním kalendářním dnem potřeby ošetřování a trvá nejdéle 9, resp. 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který pečuje o dítě do 16 let věku, které ještě neukončilo povinnou školní docházku. Výše ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek se poskytuje zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci, z níž ji plynou nižší výdělků. Tato dávka se vyplácí nejdéle od 6. týdne před očekávaným porodem, do konce 9. měsíce po porodu

(u kojících žen po dobu kojení). Částka připadající na tento příspěvek se vypočte jako rozdíl mezi redukovaným denním vyměřovacím základem před převedením na jinou práci a průměrným denním započitatelným příjmem v jednotlivých kalendářních měsících po převedení. [1]

2.5 Důchodové pojištění

Důchodový systém se skládá ze tří pilířů, a to z důchodového pojištění, důchodového spoření a doplňkového penzijního spoření. Důchodové pojištění se řídí několika principy. Mezi jeden ze základních principů patří **široký okruh důchodově pojištěných osob**. Důchodové pojištění se vztahuje prakticky **na všechny osoby**, tedy na všechny výdělečně činné osoby i na ty osoby, které ze společensky uznaných důvodů výdělečnou činnost nevykonávají (jedná se například o osoby pečující o malé děti nebo osoby vedené v evidenci jako uchazeči o zaměstnání). Účast na důchodovém pojištění je v České republice při splnění stanovených podmínek ze zákona **povinná**. Důsledkem toho nemůže být občan z důchodového pojištění vyňat a přestat platit pojistné ani v případě, že by měl dostatečně vysoké příjmy k zajištění svého stáří. Pro všechny pojištěnce platí **jednotná právní úprava**, všichni platí pojistné ve výši 28 % z vyměřovacího základu a všichni mají **rovné podmínky nároku na dávky** důchodového pojištění. Nemůže tedy nastat situace, kdy by určité skupině pojištěnců nenáležely některé dávky nebo by pro některé pojištěnce platily odchylné podmínky.

Jedním z dalších principů je **princip obligatornosti dávek**, tzn., že při splnění stanovených podmínek vzniká na důchod právní nárok, který je zároveň soudně vymahatelný. Při stanovení výše dávek se v důchodovém pojištění uplatňuje **princip solidarity** mezi pojištěnci s vyššími příjmy a pojištěnci s příjmy nižšími. Tento princip se projevuje především ve způsobu stanovení výše důchodu, který se od určité výše redukuje, tzn., nezohledňuje se plně. Solidarita se rovněž uplatňuje u osob ekonomicky aktivních s osobami, které důchodové dávky pobírají.

V České republice je uplatňován **systém průběžného financování**, tzv. pay-as-you-go systém, což v podstatě znamená, že vybrané pojistné se průběžně používá na výplatu dávek důchodového pojištění a nevytváří se žádný fond pro financování těchto dávek. Dalším charakteristickým rysem důchodového pojištění jsou **výrazné sociální a ochranné prvky** vyznačující se především širokým okruhem náhradních dob pojištění. Jedná se o období,

za které pojištěnec neplatí pojistné na důchodové pojištění, a navzdory tomu se mu tyto doby započítávají pro účely důchodového pojištění. Důchodové pojištění se rovněž vyznačuje svým **dynamickým charakterem**. Dynamičnost se projevuje především každoroční aktualizací hodnoty příjmů, z nichž se vychází při výpočtu procentní výměry důchodu, a stanovením pravidel pro zvyšování vyplácených důchodů. [5]

Důchodové pojištění je v České republice upraveno zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákonem č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření a zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Organizace a provádění důchodového pojištění je upravena v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Jelikož je pojistné na důchodové pojištění součástí pojistného na sociální zabezpečení, je upraveno rovněž zákonem č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

2.5.1 Účastníci důchodového pojištění

Účast na důchodovém pojištění je ze zákona povinná. Okruh povinně pojištěných osob je vymezen v § 5 zákona o důchodovém pojištění. OSVČ je v kalendářním roce účastna důchodového pojištění po dobu, po kterou vykonávala hlavní samostatnou výdělečnou činnost. OSVČ vykonávající vedlejší činnost je účastna důchodového pojištění, pokud její příjem v kalendářním roce dosáhl rozhodné částky⁷ nebo se přihlásila k důchodovému pojištění dobrovolně.

Důchodového pojištění se lze na základně přihlášky účastnit také dobrovolně po dovršení 18 let věku. Dobrovolná účast na důchodovém pojištění je možná nejvýše po dobu 15 let. Za období přede dnem podání přihlášky je účast možná nejvýše jeden rok zpětně. Pokud po uplynutí patnáctiletého období nepodá občan odhlášku z pojištění, končí jeho účast na pojištění uplynutím posledního dne tohoto období. Vyměřovacím základem osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění je částka, kterou si sama určí, nejméně však částka ve výši jedné čtvrtiny průměrné mzdy. Nejnižší pojistné hrazené v roce 2014 činí 28 % z 6 485,50 Kč, tedy 1 817 Kč.

⁷ Rozhodná částka se stanoví jako 2,4násobek částky, která se zjistí jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok dva roky předcházející kalendářnímu roku, za který se posuzuje účast na důchodovém pojištění, a přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu.

2.5.2 Dávky z důchodového pojištění

Z důchodového pojištění se poskytují následující důchody:

- starobní,
- invalidní,
- vdovské a vdovecké,
- sirotčí.

Důchody lze rovněž rozdělit na **přímé**, které se vyměřují v závislosti na době pojištění a na výši výdělku. Patří mezi ně starobní a invalidní důchod. **Odvozené** důchody se stanoví z přímého důchodu, který pobíral zemřelý nebo na který by měl nárok. Mezi odvozené důchody se řadí důchody sirotčí, vdovské a vdovecké. [5]

2.5.3 I. pilíř důchodového pojištění

Důchodový systém je v České republice postaven na systému průběžného financování, což znamená, že vyplácené důchody jsou financovány z pojistného vybraného od výdělečně činných osob. Vzhledem k současné demografické situaci, kdy roste podíl osob ve vyšších věkových skupinách a snižuje se počet ekonomicky aktivní populace, bude v budoucnu financování důchodů ze státních zdrojů velmi nejisté. Ačkoliv je značně obtížné predikovat budoucí velikost důchodů, předpokládá se, že jejich výše bude postupně klesat. Z toho důvodu prochází český systém důchodového pojištění reformou, jejímž cílem je připravit obyvatelstvo na budoucí možný vývoj a přimět ho, aby si na své stáří opatřilo i jiné prostředky a nespolehalo pouze na zajištění státem.

Osoby účastné pouze I. pilíře důchodového pojištění odvádějí pojistné ve výši 28 % ze svého vyměřovacího základu. Zaměstnanec odvádí 6,5 % a zbylých 21,5 % za něj odvádí zaměstnavatel.

Starobní důchod je účastníkovi vyplácen na jeho žádost, splní-li následující podmínky:

- dosáhne důchodového věku,
- získá potřebnou dobu pojištění.

Doba odchodu do důchodu pro muže a ženy je odlišná, jelikož u žen je zohledňován i počet dětí. Nicméně, postupně dochází ke sjednocování důchodového věku, čili počet dětí v budoucnu nebude hrát roli a ženy budou odcházet do důchodu ve stejném věku jako muži.

Tabulka věku pro odchod do důchodu pro osoby narozené v letech 1936 - 1976 je uvedena v Příloze č. 1. U ročníků narozených po roce 1977 se odchod do důchodu stanoví tak, že se k věku 67 let přičte počet měsíců odpovídající dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977. Maximální věk pro odchod do důchodu není určen. Potřebná doba pojištění nezbytná pro nárok na starobní důchod je při dosažení důchodového věku v roce 2014 stanoven na 30 let⁸. Tato doba se každoročně zvyšuje o jeden rok.

Do doby pojištění se plně zohledňuje **doba pojištění**, která se počítá z odpracovaných let, a **náhradní doba pojištění**, tj. období kdy osoba ze společensky uznávaných důvodů nevykonávala výdělečnou činnost. Náhradní doba se započítává plně za dobu výkonu vojenské služby, za dobu péče o dítě do 4 let věku a za dobu péče o osobu závislou na péči jiné osoby. V ostatních případech se náhradní doba zohledňuje částečně. Doba evidence na úřadu práce se od roku 1996 bere v úvahu z 80 % v případě, že osoba pobírala podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. V rozsahu 3 let se započítává i doba, po kterou tyto dávky dané osobě nenáležely. Po dobu prvních 6 let studia po dosažení věku 18 let se doba studia do konce roku 2009 započítávala z 80 %. Od roku 2010 se už dále doba studia nezohledňuje. Doba pojištění je započítávána na základě údajů z evidenčních listů důchodového pojištění (ELDP), potvrzení o studiu a z dalších dokladů potvrzujících dobu trvání pojištění nebo náhradí dobu.

ELDP je jedním z nejdůležitějších dokumentů důchodového pojištění. Povinností zaměstnavatele je vést ELDP pro každého zaměstnance. Do ELDP se každoročně zaznamenává doba trvání důchodového pojištění, vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a doby, které se při stanovení osobního vyměřovacího základu vylučují. Evidenční list pak zaměstnavatel nejpozději do 30. 4. následujícího roku předkládá ČSSZ. Stejnopis evidenčního listu obdrží i zaměstnanec.

Konečná výše důchodů je stanovena ze dvou částek – ze **základní výměry** a **procentní výměry** důchodu. Základní výměra je pro všechny osoby, které mají nárok na důchod shodná. Stanoví se jako 9 % z průměrné mzdy. V roce 2014 činí 2 340 Kč měsíčně. Procentní výměra zohledňuje dosažené příjmy i získanou dobu pojištění. [8]

⁸ K získání nároku na důchod může postačovat i kratší doba pojištění. Jestliže po roce 2013 dosáhl žadatel o odchod do důchodu věku o pět let vyššího než je řádný důchodový věk, stačí, pokud byl důchodově pojištěn alespoň 20 let.

2.5.4 II. pilíř důchodového pojištění

Druhý pilíř je představován důchodovým spořením. K účasti na spoření je možné se dobrovolně přihlásit od 1. ledna 2013. V okamžiku, kdy občan do systému vstoupí, zůstává účastníkem důchodového spoření až do přiznání státního starobního důchodu, příp. do své smrti. Osoba, která je starší 18 let a dosud jí nebyl přiznán starobní důchod, se může k důchodovému pojištění přihlásit při splnění jedné z následujících podmínek:

- uzavře smlouvu nejpozději do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne 35 let věku,
- byla osobou starší 35 let a uzavřela smlouvu od 1. 1. do 30. 6. 2013,
- uzavře smlouvu do 6 měsíců ode dne, od kterého byla od 1. 1. 2013 poprvé poplatníkem pojistného na důchodové pojištění⁹.

Důchodové spoření je založeno na zhodnocování prostředků jednotlivých účastníků v důchodových fondech, které jsou spravovány penzijními společnostmi. Důchodové spoření je odváděno správcí pojistného - finančnímu úřadu, který tyto prostředky převede do klientem vybrané penzijní společnosti. Správa pojistného, povinnosti a sankce se řídí zákonem o pojistném na důchodové spoření a daňovým řádem.

Osoba, která se chce účastnit důchodového spoření, si nejdříve musí zvolit penzijní společnost, jež splňuje zákonné podmínky a získala příslušné povolení k činnosti od České národní banky. Po uzavření smlouvy o důchodovém spoření je povinností penzijní společnosti tuto smlouvu bezodkladně zaregistrovat v Centrálním registru smluv. Při splnění všech podmínek nutných pro účast na důchodovém spoření vydá Centrální registr rozhodnutí o registraci k důchodovému spoření, jež nabývá účinnosti od prvního dne měsíce následujícího po dni nabytí právní moci rozhodnutí, tj. po jeho platném doručení. Po obdržení rozhodnutí o registraci je zaměstnanec povinen informovat všechny své zaměstnavatele o vzniku účasti na důchodovém spoření.

Účast na důchodovém spoření končí až uzavřením **smlouvy o pojištění důchodu**, kterou lze uzavřít nejdříve v době, kdy je účastníkovi přiznán starobní důchod ze státního důchodového pojištění. Dosažení důchodového věku nutně neznamená povinnost ukončit spořicí fázi důchodového pojištění. Klient může i nadále spořit a zhodnocovat své úspory.

⁹ Pokud například žena pečovala o dítě a jako zaměstnanec se vrátí do zaměstnání 1. 9. 2014, může smlouvu o důchodovém pojištění uzavřít až do 28. 2. 2015, a to i v případě, že věku 35 let dosáhla v roce 2013.

K ukončení důchodového spoření dochází rovněž úmrtím účastníka. Jeho naspořené prostředky spolu s jejich zhodnocením jsou předmětem dědictví. Pokud je dědic:

- mladší 18 let, jsou tyto příspěvky po dobu 5 let vypláceny prostřednictvím sirotčího důchodu,
- starší 18 let a účastní se důchodového spoření, prostředky jsou mu převedeny na jeho účet důchodového spoření,
- starší 18 let a není účasten důchodového spoření, prostředky mu jsou vyplaceny přímo.

Pojistné je povinen platit účastník jen tehdy, bude-li povinen platit důchodové pojistné do I. pilíře, tedy v období, kdy je výdělečně činný nebo je dobrovolným plátcem. Pojistné na důchodové spoření se u zaměstnanců i OSVČ¹⁰ platí ve výši 5 % z vyměřovacího základu, který je shodný s vyměřovacím základem, z něhož se počítá pojistné na důchodové pojištění. Z důchodového pojištění jsou 3 % přesměrována do důchodového spoření a další 2 % přidá účastník navíc. Do prvního pilíře tedy zaměstnanec odvede 3,5 % a do druhého pilíře 5 %, čili 3% jsou převedena z prvního pilíře a 2 % jsou odvedena navíc. Rozhodným obdobím pro výpočet pojistného je pro zaměstnance i OSVČ kalendářní rok. [8]

Jakmile účastník ukončí spořicí fázi důchodového spoření, uzavře s vybranou životní pojišťovnou **smlouvu o pojištění důchodu**¹¹. Penzijní společnost převede pojišťovně účastníkovy celoživotní úspory určené k výplatě důchodu. Důchod si je poté možno nechat vyplácet v pravidelných měsíčních splátkách třemi způsoby: doživotně, doživotně s pozůstalostním důchodem po dobu tří let od úmrtí, nebo jako starobní důchod na dobu 20 let. Je důležité uvést, že státní důchod je prostředky z dobrovolného spoření pouze doplňován.

2.5.5 III. pilíř důchodového systému

Třetí pilíř důchodového systému je představován doplňkovým penzijním spořením, které je upraveno zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Doplňkového penzijního spoření může být účastna pouze fyzická osoba starší 18 let. K účasti, která je plně dobrovolná, je potřeba uzavřít **smlouvu o penzijním spoření** s vybranou penzijní společností. Tuto smlouvu lze uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou. Účastník nemůže přispívat

¹⁰ OSVČ dobrovolně účastné důchodového pojištění odvádějí pouze jednu částku ČSSZ ve výši 30 %. ČSSZ z toho posléze převede 5 % na důchodové spoření daného účastníka.

¹¹ Účastník své úspory může převést pouze na jednu smlouvu o pojištění důchodu. Po uzavření této smlouvy již není možné pojišťovnu změnit ani úspory převést.

současně na více smluv, je ovšem možné přerušit placení příspěvků u jedné společnosti a uzavřít smlouvu s jinou penzijní společností. V případě, že účastník dosud nepobírá dávky v podobě penze na určenou dobu, je z jeho strany možné smlouvu kdykoliv vypovědět. K zániku penzijního spoření dochází uplynutím výpovědní doby, popřípadě dnem, na kterém se účastník a penzijní společnost dohodnou. K zániku dochází rovněž úmrtím účastníka. Nároky z doplňkového penzijního spoření jsou pak součástí dědictví nebo jsou vyplaceny osobě určené účastníkem.

V rámci doplňkového penzijního spoření jsou zhodnocovány vlastní příspěvky účastníků, stejně tak jako příspěvky jejich zaměstnavatelů a státní příspěvky. O výši svých příspěvků si účastník rozhoduje sám. Minimální spořicí částkou je 100 Kč měsíčně. Státní příspěvek je poskytován až od měsíčně spořené částky ve výši 300 Kč. Maximální částka není stanovena. Účastník může výši spoření kdykoliv změnit, placení svých příspěvků může přerušit, nebo v krajních případech dokonce zrušit. Účastníkovi může na doplňkové spoření přispívat libovolnou částkou zaměstnavatel. Maximální ani minimální hranice není stanovena, zaměstnavatel tak může přispívat i vyšší částkou než samotný účastník doplňkového penzijního spoření. [7]

Státní příspěvek se průběžně poskytuje po celou dobu trvání doplňkového penzijního spoření účastníkům, kteří splňují zákonné podmínky, tedy:

- mají trvalý pobyt v České republice nebo na území Evropské unie, a
- jsou účastni důchodového pojištění nebo z něj pobírají důchod.

Státní příspěvek je poskytován měsíčně, jestliže je účastníkův příspěvek zaplacen řádně a včas. Jeho výše se odvíjí od částky, kterou si účastník spoří (čím více účastník přispívá, tím vyšší státní příspěvek obdrží).

Dávky z doplňkového penzijního spoření lze získat po dosažení příslušného věku a splněním dalších podmínek nebo předčasně. V případě předčasného ukončení smlouvy vzniká účastníkovi nárok na odbytné, trvalo-li spoření alespoň 24 měsíců. Výše odbytného odpovídá hodnotě prostředků účastníka a příspěvků zaměstnavatele ke dni zániku smlouvy. Nárok na státní příspěvek uživatel ztrácí, jelikož ukončením smlouvy nebude doplňkové penzijní spoření využito k zajištění finančních zdrojů po jeho odchodu do důchodu.

Jakmile dosáhne účastník věku o pět let nižšího, než je věk odchodu do důchodu, vzniká mu nárok na:

- starobní penzi na dobu určenou,
- doživotní penzi,
- penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

Na jednorázové vyrovnání má účastník právo až po dovršení důchodového věku. Nutnou podmínkou pro nárok na všechny tyto dávky je doba trvání spoření alespoň 60 měsíců, nestanoví-li smlouva o doplňkovém penzijním spoření dobu delší.

Účastník má rovněž možnost pobírat tzv. předdůchod. Jako předdůchod je označována starobní penze na určenou dobu, popřípadě penze stanovená na přesně určenou dobu v přesně stanovené výši. Musí být splněny následující podmínky:

- vyplacená penze nesmí být nižší než 30 % průměrné mzdy,
- dávky musí být vypláceny měsíčně na pravidelné bázi, nesmí klesat a nelze jejich pobírání přerušit nebo pozastavit,
- výplata dávek nesmí skončit dříve, než dosáhne účastník věku o 3 roky nižšího, než je řádný věk odchodu do důchodu,
- doba pobírání nesmí být kratší než 2 roky. [8]

2.6 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Prostřednictvím této politiky je usilováno o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti je vytvářena státem. Na jejím fungování se podílejí i další subjekty aktivní na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správa v oblasti státní politiky zaměstnanosti je v České republice vykonávána Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce.

Státní politika zaměstnanosti se člení na aktivní politiku a pasivní politiku. Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, jež směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím následujících nástrojů:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky je rovněž poradenství, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytnout nezaměstnaným, po přechodnou dobu a v určité míře, kompenzaci za ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim, aby si našli nové pracovní uplatnění.

2.6.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má každý uchazeč o zaměstnání, který:

- za poslední 2 roky vykonával po dobu alespoň 12 měsíců zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, odváděl pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádal úřad práce, u kterého je veden jako uchazeč o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- není poživatelem starobního důchodu ke dni, ke kterému mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána.

Podpůrčí doba

Doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena se liší podle věku žadatele. Pokud je nezaměstnaný mladší 50 let, podpora je mu vyplácena po dobu 5 měsíců. V případě, že je nezaměstnanému více než 50 let, ale méně než 55 let, trvá podpora 8 měsíců. Osobám ve věku nad 55 let je podpora od státu vyplácena 11 měsíců.

Výše podpory

Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na průměrném měsíčním čistém výdělku, který nezaměstnaný pobíral ve svém posledním zaměstnání. Během prvních 2 měsíců podpůrčí doby činí podpora v nezaměstnanosti 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících část podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Jestliže uchazeč o zaměstnání ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí jeho podpora v nezaměstnanosti po celou dobu 45 % jeho průměrného čistého měsíčního výdělku. Maximální výše podpory je stanovena jako 0,58 násobek průměrné mzdy. V roce 2014 činí 14 281 Kč. [48]

3 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH

Sociální systémy tedy i výběr příspěvků na sociální pojištění se v jednotlivých evropských zemích značně liší. Sociální systémy vycházejí ze zvyků, tradic a historického vývoje každé země. Pro účely této práce bude přiblížen systém sociálního pojištění ve Finsku a v Nizozemsku.

3.1 Finsko

Finsko, oficiálně Suomen Tasavalta (švédsky Republikem Finland), s hlavním městem Helsinky, je parlamentní republika ležící v severovýchodní Evropě. Finský jednokomorový parlament (Eduskunta) je složen z 200 členů. Současným finským prezidentem je od roku 2012 Sauli Niinistö. Oficiálním jazykem je spolu s finštinou rovněž švédština, kterou hovoří přibližně 6 % obyvatelstva.¹² Finsko se roku 1995 stalo členem Evropské unie a jako jediná severská země je od roku 1999 členem Eurozóny. Země se rozkládá na 338 tis. km² a žije v ní zhruba 5,4 mil. obyvatel, což odpovídá hustotě zalidnění 16 obyvatel/km². Okolo 2/3 území Finska je pokryto lesy, dalších 10 % území zabírají jezera. Finsko se pyšní moderním a konkurenceschopným hospodářstvím. Světové prvenství mu připadá především v oblasti telekomunikační techniky (nejznámější je společnost Nokia), k tradičním průmyslovým odvětvím se řadí dřevní průmysl a hutnictví. Mezi hlavní finské exportní artikly patří telekomunikační zařízení, strojírenské výrobky, papír, celulózu, řezivo, sklářské výrobky, nerezavějící ocel a keramika. [20]

3.1.1 Historie sociálního pojištění

Z historického hlediska se vývoj sociálního pojištění ve Finsku lišil od ostatních severských zemí. Důsledkem toho, že řadu let bylo Finsko velkovévodstvím Ruského impéria a byla mu odepřena možnost samostatně spravovat svoji zemi, vývoj sociálního pojištění ve srovnání se sousedními státy zaostal. V roce 1924 byl přijat zákon o penzijním pojištění, který se vztahoval pouze na státní úředníky. Většina finského obyvatelstva proto nebyla formou pojištění zahrnuta do systému sociálního zabezpečení.

¹² Finsko bylo od 12. století až do počátku 19. století součástí Švédska. Z toho důvodu stále část obyvatelstva hovoří švédsky a švédština je jedním z úředních jazyků.

Po druhé světové válce se ideologickým základem pro vývoj finského systému sociálního pojištění stala myšlenka národního sjednocení. Poté, co se Finsko stalo členem Evropského sdružení volného obchodu a OECD, došlo k výraznému ekonomickému růstu, což vyžadovalo i rozšíření systému sociálního zabezpečení. Novým systémem důchodového pojištění byl rozšířen okruh pojištěných osob na všechny zaměstnance, zemědělce a OSVČ, což znamenalo, že celá populace byla zahrnuta v systému důchodového pojištění.

Začátkem 21. století se zlepšení v oblasti sociálního zabezpečení zaměřila především na oblast minimálních sociálních dávek. Finský systém sociálního pojištění je považován za jeden z nejštědřejších na světě. [42]

3.1.2 Systém sociálního pojištění ve Finsku

Finsko se pyšní jedním z nejvyspělejších a nejrozsáhlejších systémů sociálního zabezpečení na světě. Jeho cílem je především podporovat zapojení obyvatel do tohoto systému a zaručit důstojné a slušné životní podmínky pro všechny obyvatele, ve všech fázích jejich života. Sociální systém je financován především z daní a také z pojistných příspěvků odváděných v souvislosti s vykonávaným zaměstnáním. Jeho úkolem je poskytnout komplexní zdravotní péči a sociální zabezpečení pro všechny občany.

Za vývoj legislativy v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotní péče je odpovědné **Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví** (Sosiaali- ja terveystieteistö). Provoz systému sociálního pojištění je zabezpečen několika organizacemi. Zvláštností systému finského sociálního pojištění je to, že jeho správa je částečně svěřena soukromým pojišťovnám. Systém sociálního zabezpečení je tedy financován částečně státem a částečně z příspěvků na pojištění ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců. Stát je zodpovědný za výplatu minimálních dávek a příspěvků a také přispívá na financování důchodů pro specifické skupiny obyvatelstva.

Sociální pojišťovna (Kansaneläkelaitos, neboli Kela) spravuje všeobecný systém sociálního zabezpečení. Jedná se o autonomní veřejnoprávní instituci, která odpovídá finskému parlamentu. Do její pravomoci spadá pojištění pro případ ztráty zaměstnání, dále spravuje dávky a příspěvky týkající se nemoci, důchodové dávky, příspěvky na bydlení, dávky pro zdravotně postižené, příspěvky na péči o důchodce a dávky pro pozůstalé.

Správou důchodového systému je pověřeno **Finské centrum pro důchody** (Eläketurvakeskus, neboli ETK). Finské centrum pro důchody koordinuje systém důchodů odvozených z výdělku a je rovněž kompetentní ve věci důchodů a pojištění na mezinárodní úrovni. **Kontrolní finanční úřad** dohlíží na činnost pojišťoven a penzijních institucí. Systém důchodů státních zaměstnanců a pracovníků orgánů místní správy má na starosti instituce Keva. Úrazové pojištění a pojištění pro případ nemoci z povolání je spravováno úrazovými pojišťovnami, které jsou zastřešeny **Svazem úrazových pojišťoven**. [22]

3.1.3 Zákonné sociální pojištění

Část sociálního pojištění ve Finsku je prováděna prostřednictvím zákonného pojištění. Povinnost platit pojištění se vztahuje na zaměstnance, zaměstnavatele i OSVČ. Za **zaměstnavatele** se pokládá společnost, stát, obec nebo církev, ale může jím být i fyzická osoba. **Zaměstnancem** je osoba pracující na základě pracovní smlouvy nebo státní zaměstnanec. Mezi zákonné příspěvky na sociální pojištění ve Finsku patří:

- sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění,
- pojištění pro případ nezaměstnanosti,
- příspěvek na úrazové pojištění,
- skupinové životní pojištění zaměstnanců,
- příspěvek na penzijní pojištění odvozený z výdělku.

Sociální pojištění a pojistné na zdravotní pojištění

Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni platit příspěvky na sociální pojištění, jestliže je zaměstnanec pojištěn ve Finsku v souladu se zákonem o nemocenském pojištění. Zaměstnavatel přispívá na nemocenské pojištění 2,14 % ze mzdy zaměstnance. Příspěvek zaměstnance na zdravotní pojištění se skládá z příspěvku na lékařskou péči, který v roce 2014 činí 1,32 % a z tzv. příspěvku na denní dávky, který činí 0,84 %. Zaměstnanec se tedy na zdravotním pojištění podílí 2,16 % ze své mzdy.

Příspěvky na sociální a zdravotní pojištění jsou placeny finančním úřadům spolu s daněmi. Finanční úřad poté vybrané prostředky poukáže Sociální pojišťovně Kela, která má na starosti výplatu relevantních dávek. Poskytování zdravotnických služeb je ve Finsku zajišťováno obcemi. Zdravotní péče je poskytována především zdravotními středisky a nemocnicemi. Z finského systému zdravotního pojištění jsou hrazeny předepsané léky,

náklady na dopravu k lékaři v případě nemoci, nemocenské dávky, dávky v mateřství či otcovské dávky. Hrazeny jsou rovněž služby zdravotní péče v soukromém sektoru, například část odměn lékařů působících jako OSVČ, náklady na lékařskou péči v soukromých zařízeních, stomatologická péče a jiné.

Nemocenské dávky mohou být vypláceny každé osobě ve věku od 16 do 67 let s trvalým bydlištěm ve Finsku. Nárok na nemocenské dávky je rovněž podmíněn výkonem pracovní činnosti po dobu 3 měsíců před vznikem pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí plný plat během prvních 9 dnů¹³ nemoci v případě, že pracovní poměr trvá alespoň 1 měsíc. Je-li pracovní poměr kratší, je zaměstnanci vypláceno 50 % platu. Nárok na nemocenské dávky tedy vzniká až desátým pracovním dnem po vypuknutí nemoci. Denní dávka v nemoci je vyplácena nejdéle po dobu 300 pracovních dnů. Výše denní dávky závisí na velikosti zdanitelného příjmu zaměstnance. Denní nemocenská dávka nezaměstnané osoby závisí na výši příspěvku v nezaměstnanosti. Výše dávky v nezaměstnanosti pro podnikatele se odvíjí od pojistitelného příjmu stanoveného dle zákona o penzijním pojištění OSVČ. Minimální nemocenská dávka činí 23,92 EUR (657 Kč) za den. [22]

Příspěvky na pojistné v nezaměstnanosti

Všichni zaměstnanci ve Finsku musí být pojištěni pro případ nezaměstnanosti. Za stanovení výše příspěvků na pojištění v nezaměstnanosti a za jejich výběr odpovídá **Fond pojištění v nezaměstnanosti** (TVR - Työttömyysvakuutusrahasto). Příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti se skládá ze dvou částí, a to z příspěvku zaměstnavatele a příspěvku zaměstnance. Z každé mzdy, vyplácené zaměstnanci, sráží zaměstnavatel pojistné ve výši 0,5 %. Příspěvek zaměstnavatele je odstupňován podle výše vyplácených mezd. Zaměstnavatel odvádí 0,75 % z mezd do výše 1 990 500 EUR¹⁴ (54 698 940 Kč) a 2,95 %

¹³ Nezapočítává se zde den vzniku pracovní neschopnosti. Devět pracovních dnů se začíná počítat až od dne následujícího po dni, ve kterém došlo ke vzniku pracovní neschopnosti. OSVČ má nárok na nemocenské dávky již po 3 dnech pracovní neschopnosti.

¹⁴ Do této částky nejsou započítávány mzdy spoluvlastníků. Dle zákona o pojištění pro případ nezaměstnanosti jsou za spoluvlastníky považovány osoby pracující pro společnost, ve které tato osoba sama, členové její rodiny, nebo tato osoba společně s rodinnými příslušníky, drží minimálně 50% podíl na této společnosti. Zaměstnavatel za spoluvlastníka odvádí 0,75 % z jeho mzdy. Pojistné sražené ze mzdy zaměstnance – spoluvlastníka činí 0,19 % z jeho mzdy.

z mezd převyšujících tuto částku. Tyto příspěvky jsou primárně využívány na výplatu **podpory v nezaměstnanosti odvozené od výše příjmů**.

Fond pojištění v nezaměstnanosti vybírá příspěvky na pojištění pro případ nezaměstnanosti od zaměstnavatele v předstihu formou záloh. Pojistné se proto vybírá na základě odhadované výše ročních mezd. Konečná výše pojistného v nezaměstnanosti proto bývá zpravidla stanovena až po skončení pojistného roku.¹⁵ Zaměstnavatel je obvykle povinen platit zálohy na pojistné v nezaměstnanosti ve dvou splátkách, a to v lednu a květnu. Většina zaměstnavatelů ovšem platí vyšší příspěvky za část mezd přesahujících roční mzdový limit. V takovém případě zálohy na pojistné v nezaměstnanosti platí ve čtyřech splátkách.

Dávky vyplácené v nezaměstnanosti se skládají z:

- příspěvku odvozeného od výše příjmů,
- základního příspěvku, a
- podpory trhu práce.

Nárok na některou z těchto dávek vzniká osobě, která je registrovaná jako uchazeč o zaměstnání, a zároveň je ve věku od 17 do 64 let. Nutnou podmínkou pro přiznání těchto dávek je délka zaměstnání alespoň po dobu 26 týdnů v předcházejících 28 měsících. OSVČ vzniká nárok na dávky v nezaměstnanosti v případě, že během posledních 4 let vykonávala samostatnou výdělečnou činnost alespoň po dobu 18 měsíců. Jsou-li zaměstnanci pojištěni u odvětvového fondu pro případ ztráty zaměstnání¹⁶, mají po dobu 500 dní nárok na příspěvek

¹⁵ Stanovení záloh a jejich placení probíhá následovně: Fond pojištění v nezaměstnanosti posílá v říjnu či listopadu oznámení, které obsahuje roční odhadované mzdy a splátky pojistného pro nový pojistný rok. Zaměstnavatel má možnost se k tomuto oznámení vyjádřit, případně nahlásit potřebné úpravy roční mzdové částky. Povinností zaměstnavatele je do konce ledna vyplnit hlášení o vyplacených mzdách v daném roce a zaslat jej Fondu pojištění v nezaměstnanosti. Na základě tohoto hlášení stanoví Fond konečnou výši příspěvku pojištění pro případ nezaměstnanosti. Je-li konečná výše pojištění vyšší než zaplacené zálohy, zaměstnavatel je povinen tuto částku doplatit. V případě, že zaměstnavatel uhradil zálohy vyšší než konečné pojistné, bude mu přeplatek vrácen.

¹⁶ Ve Finsku působí 28 fondů nezaměstnanosti, u nichž se mají zaměstnanci možnost registrovat. Pro OSVČ jsou k dispozici 2 fondy nezaměstnanosti. Všechny tyto fondy patří do Svazu fondů nezaměstnanosti (TYJ - Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö). Dávky v nezaměstnanosti vyplácené fondy se skládají z vládou poskytovaného základního příspěvku v nezaměstnanosti (32,66 EUR; 897 Kč), z příspěvků na pojištění v nezaměstnanosti poskytovanými Fondem pojištění v nezaměstnanosti a z členských příspěvků do jednotlivých fondů.

odvozený od výše příjmů. Denní výše příspěvku odvozeného od výše příjmů se skládá ze základní dávky v nezaměstnanosti, jež v roce 2014 činí 32,66 EUR (897 Kč), a z částky představující 45 % z rozdílu mezi denní mzdou¹⁷ a základní dávkou. Tato dávka se zvyšuje dle počtu potomků mladších 18 let. [55] [56]

Základní příspěvek a podporu trhu práce vyplácí Sociální pojišťovna Kela. Nárok na základní příspěvek v nezaměstnanosti se zakládá na podmínce, že uchazeč byl v předchozích 2 letech zaměstnán alespoň 8 měsíců a zároveň nespadá pod odvětvový fond. Základní příspěvek v paušální výši 32,66 EUR¹⁸ (897 Kč) za den je vyplácen rovněž pouze po dobu 500 dní. Jestliže nezaměstnaný nesplňuje podmínku pro získání základního příspěvku, může mít nárok na podporu trhu práce. Tato podpora většinou náleží uchazečům, kteří nemají předešlé pracovní zkušenosti a poprvé vstupují na trh práce nebo může být poskytnuta dlouhodobě nezaměstnaným, kteří již vyčerpali 500denní lhůtu pro nárok na základní příspěvek v nezaměstnanosti nebo příspěvek odvozený od výše příjmů. Denní výše podpory trhu práce činí 32,66 EUR (897 Kč). Výše této dávky se sníží, žije-li její příjemce s rodiči, případně je-li mu vyplácen příjem z nahodilé pracovní činnosti.

Úrazové a skupinové životní pojištění zaměstnanců

Pojištění pro případ pracovního úrazu je spravováno soukromými pojišťovnami. Toto pojištění se vztahuje na zaměstnance, úředníky, zemědělce a některé skupiny obyvatel jako jsou např. studenti na praxi, pečovatelé, umělci a výzkumní pracovníci pobírající grant nebo stipendium, či osoby v nápravných zařízeních. Obecně jsou zaměstnanci pojištěni dle zákona o pojištění pro případ pracovních úrazů. Úrazové pojištění se vztahuje i na osoby, jejichž rodinný příslušník je současně jejich zaměstnavatelem. Zatímco jsou sourozenci a nemanželské páry účastni zákonného úrazového pojištění, ostatní rodinní příslušníci trvale žijící v domácnosti zaměstnavatele jsou z úrazového pojištění vyjmuti, i když pro zaměstnavatele pracují a za odvedenou práci je jim vyplácena mzda. Nicméně tyto osoby mají možnost se úrazově pojistit dobrovolně.

Na profesionální sportovce se vztahuje samostatný zákon o úrazovém pojištění sportovců. Společníci obchodních či osobních společností, kteří jsou ve společnosti

¹⁷ U OSVČ je to denní příjem z výdělečné činnosti, který si zvolila jako základ pro pojištění v nezaměstnanosti.

¹⁸ Velikost této dávky se zvyšuje podle počtu dětí mladších 18 let žijících ve stejné domácnosti jako příjemce této dávky.

zaměstnaní, jsou rovněž účastníky zákonného úrazového pojištění. Zákonné úrazové pojištění se nevztahuje na OSVČ, které se mohou pojistit dobrovolně. Pokud tak učiní, většinou obdrží z dobrovolného úrazového pojištění stejné náhrady jako osoby, na které se vztahuje zákonné pojištění. Všichni zemědělci, kteří jsou penzijně pojištěni dle důchodového pojištění MYEL (Maatalousyrittäjän eläkelain) jsou povinni být úrazově pojištěni dle zákona o úrazovém pojištění zemědělců.

Povinností zaměstnavatele je pojistit každého zaměstnance, kterého v průběhu kalendářního roku zaměstnává déle než 12 dnů. Zákonné úrazové pojištění zaměstnance musí být vždy uzavřeno před začátkem výkonu zaměstnání. Zaměstnance poté není možno pojistit dodatečně. Zaměstnavatel si může zvolit, u které z 13 soukromých pojišťoven své zaměstnance pojistí. Velikost pojistného na úrazové pojištění se liší v závislosti na zvolné pojišťovně. Je zohledněno rovněž riziko úrazu spojené s vykonávanou prací. Výše pojistného se většinou pohybuje v rozmezí 0,3 % - 0,8 % z vyplácených mezd. Zaměstnavatel rovněž hradí skupinové životní pojištění zaměstnanců ve výši 0,07 % z mezd.

Úřad pro bezpečnost práce kontroluje, zda zaměstnavatelé pojišťují své zaměstnance a tím plní svou zákonnou povinnost. Zjistí-li, že zaměstnavatel svou povinnost porušil, oznámí tuto skutečnost **Svazu úrazových pojišťoven**, který situaci prošetří a v případě porušení povinností stanoví odpovídající sankce, která se odvádí ve formě zvýšeného pojistného.

Pojištění pro případ pracovních úrazů garantuje náhradu základní lékařské péče (či rehabilitace) a ušlého příjmu. V případě dočasné pracovní neschopnosti je po dobu maximálně jednoho roku vypláceno denní odškodné, které činí 1/360 roční mzdy zaměstnance. V prvních čtyřech týdnech pracovní neschopnosti je výše odškodného stejná jako denní dávka v nemoci. Jestliže je zaměstnanec následkem úrazu práce neschopný déle než jeden rok, začne z důvodu pracovního úrazu pobírat důchod. [22]

Příspěvky na penzijní pojištění

Finské penzijní pojištění je upraveno několika zákony. Zaměstnanci pracující v soukromém sektoru spadají pod zákon o zaměstnaneckých důchodech (TyEL - Työntekijän eläkelaki), na OSVČ se vztahuje samostatný zákon o důchodech OSVČ (YEL - Yrittäjän eläkelain). Námořníci jsou pojištěni u Námořnického penzijního fondu a podléhají zákonu o námořnických důchodech (MEL - Merimieseläkelain). Zemědělci, rybáři, pastýři sobů nebo

výzkumní pracovníci musí být pojištěni v souladu se zákonem o důchodech zemědělců (MEYL - Maatalousyrittäjien eläkelain) u Sociální pojišťovny zemědělců Mela.

Ve Finsku je zaměstnavatel ze zákona povinen zaměstnanci sjednat důchodové pojištění. Povinnost účastnit se tohoto pojištění vzniká od měsíce následujícího po měsíci, v němž zaměstnanec dosáhne 18 let věku a končí měsícem, ve kterém zaměstnanec dovrší 68 let. Pojistné je nutno odvádět pokud měsíční příjem zaměstnance dosáhne alespoň rozhodné částky 56,55 EUR (1 554 Kč). Povinnost účastnit se penzijního pojištění se rovněž týká osob, které již pobírají penzi, avšak i nadále pracují. Zaměstnavatel může dle zákona zaměstnaneckých důchodech (TyEL) zaměstnance pojistit u penzijní pojišťovny, odvětvového penzijního fondu nebo může zřídit firemní penzijní fond. Pojištění zaměstnance musí být sjednáno do jednoho měsíce od jeho první výplaty. Zaměstnavatel odvádí vybranému poskytovateli penzijního pojištění příspěvek na důchodové pojištění v částce, která se skládá z příspěvku zaměstnance i zaměstnavatele. V následující tabulce Tab. 3.1 jsou uvedeny procentní sazby penzijního pojištění, jež je odváděno ze mzdy. [29]

Tab. 3.1 Procentní sazby příspěvku na důchodové pojištění

Věk	Zaměstnanec	OSVČ nebo zemědělec
do 53 let	5,55 %	23,3 %
nad 53 let	7,05 %	24,8 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Zaměstnavatel za svého zaměstnance odvádí 17,75 %. Celkově je ze mzdy zaměstnance na důchodové pojištění odvedeno 23,3 %.

Finští zaměstnavatelé se dělí na zaměstnavatele s pojistnou smlouvou a příležitostné zaměstnavatele. Za **zaměstnavatele s pojistnou smlouvou** je považován zaměstnavatel, který trvale zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance nebo vyplácí mzdy, které v období 6 měsíců přesáhly 8 100 EUR (222 588 Kč). Jeho povinností je sjednat zaměstnancům pojištění u jedné z penzijních pojišťoven. Zaměstnavatel s pojistnou smlouvou si může zvolit, zda bude podávat zprávu o příjmech zaměstnanců poskytovateli důchodového pojištění ročně nebo měsíčně.

Zaměstnavatel, který nemá stále zaměstnance a v období 6 měsíců vyplácí mzdy v částce nižší než 8 100 EUR (222 588 Kč) je považován za **příležitostného zaměstnavatele**.

Tento zaměstnavatel nemusí uzavřít samostatnou pojistnou smlouvu. Namísto toho musí měsíčně podávat hlášení o svých zaměstnancích a jejich mzdách. Na základě těchto hlášení pak platí měsíční příspěvky na důchodové pojištění vybrané penzijní společnosti, a to vždy do 20. dne měsíce následujícího po výplatě mzdy.¹⁹

Důchodové pojištění OSVČ

Ve Finsku je za OSVČ považována osoba, která není zaměstnána na základě pracovní smlouvy. Pro účast na důchodovém pojištění dle zákona o penzijním pojištění OSVČ (YEL) musí splňovat následující podmínky:

- je ve věku od 18 let do 67 let,
- samostatnou výdělečnou činnost vykonávala nepřetržitě alespoň po dobu 4 měsíců,
- roční potvrzený příjem dosáhne alespoň spodní zákonné hranice, která v roce 2014 činí 7 430,59 EUR (204 193 Kč),
- nevztahuje se na ni jiný zákon o důchodovém pojištění.

Také osoby, které vykonávají vedlejší samostatnou výdělečnou činnost nebo sezónní činnost a splňují výše uvedená kritéria, jsou povinny účastnit se důchodového pojištění. OSVČ, která poprvé začíná se samostatnou výdělečnou činností, má právo po dobu prvních 48 měsíců snížit příspěvky na důchodové pojištění o 22 %. Dojde-li k ukončení prvně vykonávané samostatné výdělečné činnosti dříve, než uplyne doba 48 měsíců, může být zbývající doba po, kterou lze příspěvky redukovat o 22 % uplatněna při výkonu samostatné výdělečné činnosti v pozdějším období.

Důchodové pojištění OSVČ je povinné pro všechny osoby, na které se vztahuje zákon o důchodovém pojištění²⁰. OSVČ své příspěvky odvádí sama penzijní společnosti nebo penzijnímu fondu. Pojištění musí být sjednáno nejpozději do 6 měsíců od dne, kdy OSVČ

¹⁹ Zaměstnavatelem je i domácnost, která například najme renovátora, pomoc s hlídáním dětí či úklidem nebo dokonce hudebníka na rodinnou oslavu. Zaměstnavatel (v tomto případě domácnost) tak musí ze zaměstnancovy mzdy zaplatit příspěvek na penzijní pojištění, jestliže vyplacená částka dosáhla minimálního limitu pro povinnost odvodu pojistného, tedy částku 56,55 EUR (1 554 Kč). Délka kontraktu v tomto případě není důležitá, avšak zaměstnanec musí být starší 18 let.

²⁰ Zákon o důchodovém pojištění OSVČ se vztahuje na OSVČ, její rodinné příslušníky, kteří pro ni pracují bez nároku na odměnu, členy veřejné obchodní nebo komanditní společnosti a většinového akcionáře akciové společnosti.

začala podnikat. Důchodové pojištění OSVČ pokrývá různé životní situace, představuje zdroj příjmů v případě, že podnikatel ukončí svou činnost v důsledku invalidity nebo stárí. V případě úmrtí OSVČ mají její rodinní příslušníci nárok na výplatu pozůstalostního důchodu.

Základem pro odvod důchodového pojištění OSVČ je tzv. potvrzený příjem, který se dle koeficientu růstu mezd každoročně upravuje. Potvrzený příjem z výdělečné činnosti by měl odpovídat:

- mzdě, která by byla zaplacená stejně kvalifikovanému zaměstnanci, který by byl najat k výkonu dané práce namísto podnikatele,
- odměně, která v průměru odpovídá hodnotě vlastní práce vykonávané podnikatelem.

Potvrzený příjem není stanoven na základě zisku společnosti ani na základě zdanitelného příjmu OSVČ, nýbrž se určuje z hodnoty vykonávané činnosti. Jelikož se výše důchodu odvíjí od průměrného potvrzeného příjmu za celou dobu výkonu samostatné výdělečné činnosti, potvrzený příjem by měl být již od začátku výkonu samostatné výdělečné činnosti stanoven správně a v dostatečné výši. Potvrzený příjem schvaluje penzijní pojišťovna na základě přihlášky k penzijnímu pojištění. Výši tohoto příjmu je možné upravit, nikoliv však zpětně. OSVČ může vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a může být zároveň zaměstnaná. V takovém případě je samostatná výdělečná činnost považována za činnost vedlejší. Maximální výše příjmu, ze kterého je OSVČ povinna dle zákona o důchodovém pojištění OSVČ (YEL) odvádět důchodové pojištění činí 168 750 EUR (4 637 250 Kč).

Velikost důchodu OSVČ se mění v závislosti na placených příspěvcích na penzijní pojištění v jednotlivých obdobích. Jestliže příspěvky na důchodové pojištění nejsou v určitém období vůbec zaplacený, považuje se v tomto období za potvrzený příjem OSVČ pro účely výpočtu důchodu 0 EUR, tím pádem neroste ani důchod. Na placení příspěvků na důchodové pojištění OSVČ dohlíží **Finské centrum pro důchody**. Jestliže OSVČ není důchodově pojištěna, Finské centrum pro důchody ji vyzve, aby v přiměřené době pojištění sjednala. Nedbá-li OSVČ připomínek, Finské centrum pro důchody sjedná této osobě pojištění jejím jménem a na její vlastní náklady. Za dobu, po kterou nebylo pojistné řádně placeno, může velikost pojistného dosáhnout až dvojnásobné výše běžného pojistného. [28]

Dávky vyplácené z důchodového pojištění

Úkolem penzijního pojištění je zajistit, aby každý zaměstnanec a OSVČ měl dostatečné finanční prostředky v období jeho stáří, invalidity či při úmrtí živitele rodiny. Důchod je počítán ze všech výdělečných činností vykonávaných ve Finsku. Z finského důchodového systému jsou vypláceny dva druhy starobních důchodů, prvním je důchod odvozený od výše příjmů a druhý představuje národní důchod. Důchody jsou financovány z příspěvků na důchodové pojištění a z výnosů z investic prováděných penzijními fondy.

Ze systému důchodového pojištění jsou vypláceny tyto dávky:

- starobní důchody
- invalidní důchody,
- částečné důchody²¹,
- důchody v nezaměstnanosti²²,
- pozůstalostní důchody,
- příspěvky na rehabilitaci.

Důchody odvozené od výše příjmů jsou spravovány autorizovanými penzijními společnostmi, penzijními fondy a pojišťovnou Keva, pod kterou spadá veřejný sektor.²³ Tyto důchody jsou financovány prostřednictvím systému průběžného financování (pay-as-you go), tedy prostřednictvím příspěvků vybraných na důchodové pojištění v daném období. Občané si mohou flexibilně zvolit svůj věk odchodu do důchodu, a to od 63 do 68 let. Nárok na odchod do předčasného důchodu mají osoby narozené před rokem 1952, tedy osoby, které již dosáhly 62 let. Výše předčasného důchodu je jim redukována o 0,6, % za každý měsíc, po který je důchod pobírán předčasně. Rovněž občané, kteří dosáhli 62 let a jsou dlouhodobě nezaměstnaní, tzn., byl jim vyplácen příspěvek v nezaměstnanosti déle než 500 dní, mají možnost požádat o odchod do důchodu. V tomto případě nedochází k redukcí vypláceného

²¹ Částečné důchody nejsou vypláceny ze systému národního pojištění, nýbrž pouze z důchodů odvozených od výše příjmů.

²² Důchody v nezaměstnanosti jsou vypláceny osobám starším 63 let, které ještě nemají nárok na starobní důchod a jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

²³ Důchod je poživateli přiznán a vyplácen penzijní institucí, u které byl pojištěn před odchodem do důchodu. V případě, že příjemce důchodu pracoval pro více zaměstnavatelů a byl pojištěn u více penzijních institucí, instituce, která vyplácí důchod s ostatními institucemi, zúčtuje podíly, kterými se podílejí na důchodu této osoby.

důchodu. Finský parlament se snaží výraznými finančními pobídkami podpořit pozdější odchod do důchodu. Odchod do důchodu je proto možno odložit až na dobu po dosažení 68 let. V takovém případě se důchod zvyšuje o 0,4 % za každý měsíc, za který je odchod do důchodu odložen.

U zaměstnanců jsou důchody počítány na základě ročního platu, u OSVČ na základě konsolidovaných příjmů za rok. V závislosti na věku se nárok na důchod zvyšuje:

- o 1,5 % od 18 do 52 let,
- o 1,9 % od 53 do 62 let,
- o 4,5 % od 63 do 68 let.

Jestliže příjemce po odchodu do důchodu nadále pracuje, nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost, činí roční nárok na důchod z tohoto zaměstnání 1,5 %.

Výplatou **národního důchodu** a minimálního důchodu je pověřena Sociální pojišťovna Kela. Kromě důchodů Kela vyplácí také příspěvky na bydlení, příspěvky na péči, či přídavky na děti. Obecně je věk pro nárok na získání národního důchodu stanoven na 65 let. Do důchodu je možné odejít již ve věku 63 let, v tom případě bude výše národního důchodu trvale snížena. Národní důchod je stanoven paušální částkou, která dosahuje výše až 20 % průměrné mzdy ve Finsku. Měsíční národní důchod samostatně žijícího důchodce je 633,91 EUR (17 420 Kč), ženatý důchodce má nárok na měsíční důchod ve výši 562,27 EUR (15 451 Kč). Dostává-li penzista měsíční důchod odvozený od výše příjmů ve výši 1 310,30 EUR (36 007 Kč) za měsíc (je-li sezdán 1 166,96 EUR (32 068 Kč)), nemá již dále nárok na národní důchod.

Úkolem **minimálního důchodu** je zajistit živobytí osob s nejnižšími příjmy. Sociální pojišťovna Kela vyplácí minimální důchod poživatelům důchodů s bydlištěm ve Finsku, pokud je jejich celkový důchod před zdaněním nižší než výše minimálního důchodu. Minimální důchod v roce 2014 činí 743,38 EUR (20 428 Kč) měsíčně. Jestliže ostatní druhy důchodů nedosahují této částky, minimální důchod tuto částku dorovná. [29]

3.1.4 Důchodový systém

Finský důchodový systém je složen ze tří pilířů. První pilíř, představující zákonné veřejné pojištění, je složen ze dvou vzájemně se doplňujících penzijních pojištění. První z nich je označováno jako **národní důchod** a je určen pro nepracující a pro obyvatele s velmi

nízkými příjmy. Představuje základní důchod, jenž se odvíjí od majetkových poměrů a často bývá doplněn příspěvkem na bydlení. Zaručuje tedy minimální důchod pro všechny obyvatele. Průměrně příjemce národního důchodu obdrží 633 EUR (17 420 Kč) měsíčně, k čemuž dostane příspěvek na bydlení. Většina zaměstnanců se ovšem účastní druhého penzijního pojištění, v němž je účast povinná. Jedná se **důchod odvozený od výše příjmů**, který je financován z povinných příspěvků zaměstnavatele i zaměstnanců.

Druhý a třetí pilíř zahrnují doplňkové důchodové pojištění. Druhý pilíř je zastoupen kolektivním odvětvovým důchodovým systémem, který de facto představuje skupinové penzijní pojištění, jež je sjednáváno zaměstnavatelem. Třetí pilíř se skládá ze soukromého, dobrovolného připojištění, které má formu dlouhodobého pojištění či dlouhodobého spoření. Oba tyto pilíře zastávají ve Finském důchodovém systému velmi malou roli. Vzhledem k relativně vysokému náhradovému poměru veřejných důchodů, absenci penzijních stropů a plnému pokrytí důchodového systému nejsou občany příliš využívány. V současné době je doplňkové penzijní připojištění využíváno zhruba 15 % zaměstnanců, a to především z řad vedoucích pracovníků. Dobrovolné penzijní připojištění v podstatě představuje platbu dodatečného příspěvku na penzijní pojištění, které se pohybuje okolo 3 % platu zaměstnance.

[48]

3.2 Nizozemsko

Nizozemsko, oficiálně Koninkrijk der Nederlanden, je konstituční monarchií, které v současnosti vládne král Vilém Alexandr. Hlavním městem je Amsterdam a úředním jazykem je nizozemština. Nizozemsko se rozkládá na 41 543 km² a žije v něm zhruba 16,82 mil obyvatel, což odpovídá hustotě zalidnění 496 obyvatel/km². Území je členěno na 12 provincií a 2 zámořské území. Značná část této nížinaté země byla získána z moře. Nizozemsko je jednou ze zakládajících zemí EU a od roku 1999 je členem Eurzóny. Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví se řadí především potravinářství, chemický průmysl, rafinérský průmysl a výroba elektronických strojů. Nizozemské zemědělství je dynamického charakteru a pro svůj vysoký stupeň mechanizace patří k nejvyspělejším na světě. Nizozemsko dominuje nejen v pěstování a vývozu květin, ale rovněž v pěstování zeleniny a ovoce, proto bývá občas nazýváno „zahradou Evropy“. Nizozemsko je druhým největším světovým exportérem zemědělských produktů a potravin. [15]

3.2.1 Historie sociálního pojištění

První systém sociálního pojištění v Nizozemsku byl, v podobě zákona o úrazovém pojištění, zaveden v roce 1901. Soudobý sociální systém trpěl mnohými nedostatky, a to především roztržitostí a nízkým stupněm přerozdělení. Systém sociálního pojištění nepokrýval všechny občany, ale pouze ty výdělečně činné. Sociální dávky byly nízké a v mnohých případech nedosahovaly ani životního minima.

Po druhé světové válce se situace změnila. Systém sociálního zabezpečení se rapidně rozšířil, značil se vysokou mírou solidarity a byli do něj zahrnuti všichni občané. Svého největšího rozmachu pak dosáhl v 50. a 60. letech minulého století. K sérii změn a opatření ovšem došlo průběhu ekonomické krize v 70. a 80. letech.

V posledních desetiletích byly reformovány všechny oblasti nizozemského sociálního zabezpečení. Cílem bylo především zamezit zneužívání tohoto systému a také omezit délku nemocenské. Poslední změny zahrnovaly nový systém dávek v invaliditě, postupné odstraňování daňových pobídek pro předčasný odchod do důchodu a nový zákon o pojištění v nezaměstnanosti. Současný nizozemský systém je i nadále považován za jeden z největších úspěchů nizozemské společnosti. [47]

3.2.2 Systém sociálního pojištění v Nizozemsku

Nizozemský systém sociálního zabezpečení je považován za jeden z nejkomplexnějších v EU. Je založen na sociálním pojištění a doplňkových dávkách. Hlavním principem, o který se opírá celý nizozemský sociální systém, je myšlenka, že každý by měl být schopen hrát dostatečně aktivní roli ve společnosti. Systém je financován z vybraných příspěvků na sociální pojištění a z daní.

Nizozemské sociální pojištění je organizováno **Ministerstvem práce a sociálních věcí** a také **Ministerstvem zdravotnictví, sociální péče a sportu**. Nizozemské sociální pojištění se člení na **národní sociální pojištění** (Volksverzekeringen), jež se vztahuje na všechny rezidenty, a dávky z něj plynoucí nejsou vázány na výši jejich mzdy; a na **zaměstnanecké sociální pojištění**, které se týká pouze zaměstnanců. Dávky vyplácené ze zaměstnaneckého pojištění vychází z výše posledního výdělku a jsou vypláceny v případě ztráty výdělku z důvodu nemoci, trvalé invalidity a nezaměstnanosti. Ze systému národního pojištění je poskytováno:

- pojištění ve stáří,
- dávky pro pozůstalé,
- zdravotní péče,
- pojištění pro případ mimořádných nákladů na zdravotní péči,
- rodinné dávky.

V rámci systému pojištění zaměstnanců je poskytováno:

- nemocenské pojištění,
- pojištění pro případ invalidity,
- pojištění v nezaměstnanosti.

Na OSVČ se automaticky vztahuje pouze penzijní pojištění. Všechny ostatní druhy pojištění si musí zařídit sama. OSVČ si může zřídit standardní pojištění pro případ invalidity, dobrovolné nemocenské pojištění, pojištění pro případ pracovní neschopnosti.

Pro mladé zdravotně postižené osoby je určen systém invalidního pojištění. Pojištění pro případ pracovních úrazů či nemocí z povolání neexistuje samostatně, ale je zahrnuto v jiných pojištěních. Stát rovněž provozuje systém sociální pomoci, který je spravován

municipalitami. Cílem tohoto systému je zaručit minimální příjem pro obyvatele, kteří již nedisponují dostatečně velkými prostředky pro pokrytí nezbytných životních nákladů.

Systém národního pojištění (s výjimkou pojištění mimořádných léčebných výloh a nákladů na zdravotní péči) je realizován prostřednictvím **Sociální pojišťovny. Institut pro systém zaměstnaneckých dávek** (UWN) je zodpovědný za správu zaměstnaneckého pojištění a provozuje úřady práce. Obě tyto instituce jsou kontrolovány **Inspektorátem práce a sociálních věcí** (Inspectie SZW). Zdravotní pojištění je realizováno prostřednictvím soukromých zdravotních pojišťoven, které spadají pod dohled **Nizozemského zdravotnického úřadu** (Nederlandse Zorgautoriteit). Do kompetence zdravotních pojišťoven náleží i pojištění pro případ mimořádných nákladů na zdravotní péči. [23]

3.2.3 Sociální pojištění

Povinná účast na sociálním pojištění platí pro všechny osoby žijící v Nizozemsku. Osoby pobírající mzdu jsou povinně pojištěny v systému zaměstnaneckého sociálního pojištění. Následující tabulka Tab. 3.2 uvádí sazby pojistného, jež je odváděno ze mzdy zaměstnanců do systému národního pojištění. Pojistné je odváděno finančnímu úřadu v jedné částce spolu s daní z příjmu zaměstnanců.

Tab. 3.2 Sazby pojistného odváděného do systému národního pojištění

Příspěvek na národní pojištění	Zaměstnanec, OSVČ
Starobní důchod (AOW)	17,90 %
Pozůstalostní důchod (ANW)	0,60 %
Mimořádné zdravotní náklady (AWBZ)	12,65 %
Celkem	31,15 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Obecné důchodové pojištění (AOW)

Všechny osoby žijící v Nizozemsku ve věku od 15 do 65 let jsou pojištěny dle zákona o obecném důchodovém pojištění (AOW - Algemene Ouderdomswet). Nerozlišuje se, zda se jedná o ženy, muže, zaměstnané či nezaměstnané. Pojištěny jsou i osoby, které v Nizozemsku nežijí, nýbrž zde pouze pracují, tudíž jsou osobami podléhajícími nizozemské dani ze mzdy. Z toho vyplývá, že všechny osoby, které jsou poplatníky daně ze mzdy a jsou

mladší 65 let, platí příspěvky na důchodové pojištění (AOW) ve výši 17,9 %. Příspěvek je vybírán srážkou ze mzdy zaměstnance, dokonce i z dávek osob pobírajících sociální dávky.

Osoba má nárok na výplatu starobního důchodu 2 měsíce poté, co dosáhne věku 65 let²⁴. Důchod je vyplácen měsíčně v paušální částce, která je dvakrát ročně upravována podle vývoje mezd. Je-li osoba pojištěna celých 50 let před odchodem do důchodu, obdrží penzi v plné výši. Za každý rok, kdy nebyla osoba v Nizozemsku pojištěna, se paušální výše důchodu snižuje o 2 %. Výše důchodu závisí i na situaci v domácnosti poživatele důchodu a na příjmech partnera²⁵. Měsíční výše důchodu je uvedena v tabulce Tab. 3.3. Částky zaznamenané v tabulce představují hrubé důchodové dávky, ze kterých sociální pojišťovna srazí daň a příspěvky z důchodového pojištění, včetně příspěvků na zdravotní péči. Příspěvky na dovolenou se měsíčně sčítají a příjemci jsou vypláceny v květnu. [23]

Tab. 3.3 Měsíční dávky vyplácené z důchodového pojištění

Příjemce	Starobní důchod AOW		Příspěvek na dovolenou	
	EUR	Kč	EUR	Kč
Svobodná osoba	1 074,25	29 520	70,16	1 928
Svobodný rodič s potomkem mladším 18 let	1 362,20	37 433	90,22	2 479
Sezdaní /žijící spolu (oba partneři dosáhli důchodového věku)	734,41	20 182	50,11	1 377
Sezdaní /žijící spolu bez příspěvku na partnera (který zatím nedosáhl důchodového věku)	734,41	20 182	50,11	1 377
Sezdaní/ žijící spolu s příspěvkem na partnera (který zatím nedosáhl důchodového věku)	1 468,82	40 363	100,22	2 754

Zdroj: Vlastní zpracování

Pojištění pozůstalých (ANW)

Pojištění pozůstalých se řídí zákonem o pozůstalých (ANW - Algemene Nabestaandenwet). Měsíčně je ze mzdy zaměstnance na toto pojištění odváděno 0,6 %.

²⁴ V nadcházejících letech se bude důchodový věk postupně zvyšovat. V roce 2019 na 66 let, 67 let v roce 2023. OD roku 2024 se bude důchodový věk odvíjet od očekávané délky života.

²⁵ Pokud partner poživatele důchodu nedosáhl důchodového věku a jeho příjmy jsou příliš nízké, nebo dokonce žádné, má poživatel důchodu nárok na příspěvek na partnera. Od roku 2015 bude tento příspěvek zrušen.

Z pojištění jsou vypláceny různé dávky, a sice pozůstalostní důchod, částečný sirotčí důchod, sirotčí důchod a příspěvek na pomoc.

Na pozůstalostní důchod má nárok osoba, která ještě nedosáhla důchodového věku, v den úmrtí partnera má alespoň jedno nesezdané dítě mladší 18 let nebo není schopná dosáhnout výdělku ve výši 45 % běžné mzdy či byla narozena před rokem 1950. Přitom nezáleží na tom, zda pozůstalý uzavřel se zesnulým manželství nebo pouze společně žili. Osoba, která se ve své domácnosti stará o částečného sirotka (sirotka, kterému zemřel jeden z rodičů) mladšího 18 let, má nárok na částečný sirotčí důchod. Nárok na sirotčí důchod vzniká v případě úmrtí obou rodičů. Sirotek má nárok na tuto dávku do 16 let, do 18 let je-li invalidní a v případě, že studuje až do 21 let.

Výše pozůstalostního důchodu závisí na velikosti příjmu pozůstalého. Horní hranici pro dávku v pozůstalosti tvoří 70 % minimální mzdy. Částečný sirotčí důchod není provázaný s výší příjmu a činí 20 % minimální mzdy. Sirotčí důchod závisí na věku sirotka a je přímo vázán na minimální mzdu. Tabulka Tab. 3.4 uvádí velikost dávek vyplácených pozůstalým. [38]

Tab. 3.4 Dávky v pozůstalosti

Příjemce dávky	Pozůstalostní důchod ANW		Příspěvek na dovolenou	
	EUR	Kč	EUR	Kč
Pozůstalý	1 127,17	30 975	83,39	2 306
Pozůstalý rodič s potomkem mladším 18 let věku	1 405,04	38 610	107,92	2 966
Sirotek do 10 let	360,69	9 912	26,86	738
Sirotek od 10 do 16 let	541,04	14 868	40,29	1 107
Sirotek od 16 do 21 let	721,39	19 824	53,72	1 476
Zvláštní příspěvek	16,50	453	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Pojištění pro případ mimořádných nákladů na zdravotní péči (AWBZ)

Všechny osoby žijící či pracující v Nizozemsku jsou automaticky pojištěny podle národního zákona o mimořádných léčebných výdajích (AWBZ - Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten). Tento zákon stanoví náhrady za péči, která není pokryta zdravotním pojištěním. Všechny osoby, jež jsou pojištěny v rámci systému AWBZ, jsou dle zákona

o zdravotním pojištění (Zvw – Zorgverzekeringswet) povinny účastnit se zdravotního pojištění. Rodiče dětí mladších 18 let jsou povinni toto pojištění svým dětem sjednat. Pojištění lze zřídit u kterékoliv z 30 nizozemských zdravotních pojišťoven.

Z uvedeného pojištění jsou placeny výdaje na dlouhodobou péči o osoby s těžkým zdravotním postižením, o staré, chronicky nemocné a invalidní obyvatelstvo. Hrazeny jsou výdaje na osobní péči, ošetřování, doprovod či dohled na danou osobu, rehabilitace nebo léčba chronických onemocnění, dlouhodobý či krátkodobý pobyt ve zdravotnickém zařízení (např. v pečovatelském domě). Nárok na uvedené druhy péče je vždy závislý na osobní a finanční situaci dané osoby. [51]

Všichni zaměstnanci jsou povinně účastni **zaměstnaneckého sociálního pojištění**. Do systému tohoto pojištění odvádí zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance příspěvky, které jsou uvedeny v následující tabulce Tab. 3.5.

Tab. 3.5 Pojistné odváděné zaměstnavatelem do systému zaměstnaneckého sociálního pojištění

Druh pojištění	Příspěvek
Pojištění pro případ pracovní neschopnosti (WOA/WIA)	4,95 %
Standardní příspěvek do Fondu návratu do práce (Whv)	1,03 %
Pojištění v nezaměstnanosti do Fondu nezaměstnanosti (WW)	2,15 %
Pojištění v nezaměstnanosti do Odvětvového fondu (WW)	2,68 %
Povinný příspěvek na péči o děti (KO)	0,50 %
Celkem	11,31 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Pojištění pro případ pracovní neschopnosti WOA/ WIA

Zaměstnavatelé musí pokrýt riziko částečné invalidity podle zákona o poskytování dávek osobám v částečné pracovní neschopnosti (WGA). Mohou si vybrat mezi soukromými pojišťovnami, veřejným pojistitelem nebo mohou nést riziko samostatně. Příspěvky na pojištění pro případ pracovní neschopnosti se skládají ze dvou částí, ze **základního pojištění**, které je shodné pro všechny zaměstnavatele, a z **diferencovaného příspěvku**. Diferencovaný příspěvek se liší podle druhu podnikání a týká se prvních 10 let každé dávky vyplácené zaměstnancům v daném podniku. Příspěvek na toto pojištění je placen

zaměstnavatelem a závisí na počtu zaměstnanců, kteří jsou aktuálně v pracovní neschopnosti. Rozhodne-li se zaměstnavatel nést riziko sám, platí pouze základní příspěvek ve výši 4,95 %. Cílem toho systém je podnítit zaměstnavatele, aby se snažil zabránit riziku vzniku pracovní neschopnosti.

Na všechny zaměstnance, kteří jsou zcela nebo částečně neschopní výkonu výdělečné činnosti, se vztahuje zákon o práci a příjmech podle pracovní neschopnosti (WIA - Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), jehož předchůdcem byl zákon WOA. Tento zákon v podstatě upravuje výplatu **dávek v invaliditě**. Zaměstnanec je zcela nebo částečně neschopen výkonu výdělečné činnosti, pokud v důsledku nemoci nebo zdravotního postižení nemůže vydělávat to, co vydělávají zdraví pracovníci na obdobné pozici. Nárok na pobírání dávek vzniká, pokud je osoba z 35 % práce neschopná. Celý tento systém se snaží podporovat jednotlivce, aby pokračovali ve výkonu výdělečné činnosti.

Zákon o práci a příjmech podle pracovní schopnosti WIA je složen ze dvou částí, a to z:

- **Nařízení o poskytování dávek osobám v částečné pracovní neschopnosti**

(WGA - Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) Po dvou letech nemoci či částečné pracovní neschopnosti si může jedinec nárokovat dávky dle nařízení WGA. Výše této dávky závisí na míře pracovní neschopnosti, na poslední mzdě zaměstnance a na mzdě, kterou daný pracovník pobíral v době své částečné pracovní neschopnosti. Tato dávka je vyplácena po dobu 3 až 38 měsíců. Po dobu prvních dvou měsíců je vyplácena ve výši 75 % z poslední mzdy zaměstnance, poté ve výši 70 %.

- **Nařízení o poskytování dávek osobám v úplné pracovní neschopnosti**

(IVA - Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) Dle tohoto nařízení má zaměstnanec nárok na dávky ve výši 75 % ze své poslední mzdy. [23]

Pojištění pro případ nezaměstnanosti

Příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti se skládá z:

- příspěvku ve výši 2,15 % do Fondu nezaměstnanosti AWF,
- průměrného příspěvku do odvětvového fondu ve výši 2,68 %,
- povinného příplatku na péči o děti ve výši 0,50 %.

Nezaměstnanost je v Nizozemsku upravena zákonem o nezaměstnanosti (WW - Werkloosheidswet). Výše dávek v nezaměstnanosti závisí na mzdě, kterou daná osoba obdržela v roce předcházejícím vzniku nezaměstnanosti. Nárok na tyto dávky se zakládá na splnění následujících podmínek:

- zaměstnanec přišel nejméně o 5 pracovních hodin,
- je registrován jako uchazeč o zaměstnání a je k dispozici na trhu práce,
- splnil podmínku počtu týdnů²⁶,
- nepobírá starobní důchod,
- byl pojištěn proti nezaměstnanosti, a
- není dobrovolně nezaměstnaný.

Nezaměstnaný, jemuž vznikl nárok na dávky v nezaměstnanosti během prvních 2 měsíců, dostává 75 % z poslední denní mzdy, poté jsou mu dávky vypláceny ve výši 70 %. Dávky v nezaměstnanosti jsou vypláceny po dobu 3 až 38 měsíců. Pokud nezaměstnaný splní pouze podmínku počtu týdnů, má nárok na dávky po dobu 3 měsíců. Osoba, která splňuje podmínku minimálního počtu let²⁷, má nárok na dávky v nezaměstnanosti po dobu tolika měsíců, kolik let setrvala v pracovním poměru, maximálně ovšem 38 měsíců. Maximální výše denní podpory v nezaměstnanosti činí 197 EUR (5 414 Kč).

Zdravotní pojištění

Dle zákona o zdravotním pojištění (Zvw - Zorgverzekeringswet), jsou povinně pojištěny všechny osoby, které pobývají v Nizozemsku nebo v Nizozemsku pouze pracují a platí tak nizozemskou daň z příjmu. Na zdravotní pojištění zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance v roce 2014 odvádí 7,5 %. Maximální roční příjem zaměstnance, ze kterého je zaměstnavatel povinen pojistné odvádět činí 51 414 EUR (1 412 857 Kč). OSVČ odvádí pojištění ve výši 5,4 %. Každá osoba má rovněž povinnost pojistit se u vybrané zdravotní pojišťovny, které fixní částkou hradí pojistné na tzv. standardní balíček. Tato částka se u jednotlivých pojišťoven liší. Minimální pojistné pro rok 2014 činí 1 226 EUR (33 369 Kč). Pojištěnec

²⁶ Podmínka počtu týdnů je splněna pracoval-li nezaměstnaný po dobu alespoň 26 týdnů z 36 týdnů, které bezprostředně předcházely jeho nezaměstnanosti.

²⁷ Podmínku minimálního počtu let splňuje osoba, která obdržela mzdu alespoň za 208 odpracovaných hodin (52 dnů) v každém ze čtyř z pěti kalendářních let, jež předcházely roku, kdy se tato osoba stala nezaměstnanou.

tedy platí okolo 100 EUR (2 748 Kč) měsíčně. Je možné se účastnit i doplňkového zdravotního pojištění.

Lékařská péče je v Nizozemsku hrazena prostřednictvím dvou různých systémů pojištění, které se vzájemně doplňují. Jedná se o **zdravotní pojištění** a **pojištění pro případ mimořádných léčebných výdajů** (které bylo již výše popsáno). Osoby pojištěné v souladu se zákonem o zdravotním pojištění mají v rámci tzv. standardního balíčku nárok na lékařskou péči, léky, pobyt v nemocnici, zdravotnické pomůcky, dopravu do zdravotnického zařízení, stomatologickou péči.

Nemocenské dávky jsou v Nizozemsku vypláceny těm, kteří jsou zaměstnaní, nezaměstnaní, pracují pouze dočasně, pracují z domu, onemocní v době těhotenství nebo z důvodu dárčovství orgánu nejsou dočasně schopni vykonávat výdělečnou činnost. Nemocenské dávky činí alespoň 70 % průměrného denního příjmu, který byl dané osobě vyplácen v roce, jenž předcházel nemoci. Po uplynutí prvních 3 měsíců je výše nemocenských dávek závislá na pracovní historii zaměstnance. Maximální denní hrubá mzda pro výplatu nemocenských dávek činí 197 EUR (5 414 Kč). Nemocenskou dávku lze vyplácet nejdéle po dobu 104 týdnů, tedy maximálně 2 roky. [23]

3.2.4 Důchodový systém

Nizozemský důchodový systém je složen ze tří pilířů. První pilíř představuje státní starobní důchod, který patří do systému zákonného pojištění. Druhý pilíř je tvořen penzijním připojištěním z titulu zaměstnavatele. Soukromé úspory na důchod pak tvoří třetí pilíř.

První pilíř nizozemského důchodového pojištění je postaven na principu průběžného financování (pay-as-you-go). To znamená, že důchody jsou průběžně financovány z vybraných příspěvků. V případě, že nashromážděné příspěvky nebudou stačit na pokrytí důchodových dávek v důsledku stárnutí populace, bude deficit hrazen z veřejných prostředků.

V prvním pilíři jsou obsaženy zákonné předpisy, na základě kterých jsou lidem starším 65 let nebo těm, jejichž partner zemřel, poskytovány důchodové dávky. Na základě zákona o obecném důchodovém pojištění (AOW) je všem rezidentům starším 65 let vyplácen paušální důchod, který ve své podstatě zaručuje 70 % čisté zákonné minimální mzdy. Dle zákona o pojištění pozůstalých (ANW) je v paušální výši vyplácen pozůstalému partnerovi pozůstalostní důchod.

Výše státního důchodu není závislá na velikosti předešlých příjmů ani na příspěvcích odváděných v minulosti. Nárok na starobní důchod se proporcionálně snižuje u lidí, kteří byli pojištěni po dobu kratší než 50 let. Tito lidé, kteří nedosáhli nároku na plný státní důchod, mohou obdržet tzv. doplňkovou národní podporu, která těmto jedincům umožní dosáhnout stejně velké důchodové dávky, jako kdyby pobírali důchod v plné výši. O tom, zda má daná osoba nárok na doplňkovou národní podporu rozhodují samosprávné orgány.

Druhý pilíř důchodového pojištění je představován penzijním připojištěním a slouží jako doplněk k pilíři prvnímu. Ačkoli účast ve druhém pilíři nizozemského důchodového systému není povinná, většina obyvatel se ho účastní. Každý zaměstnanec ze své mzdy odvádí určité pevné procento, které je určeno k pokrytí jeho budoucích důchodových nároků. Výše této sazby není závislá na věku, pohlaví ani příjmu. Pohybuje se ve výši okolo 16 %. Zaměstnavatel zpravidla hradí podstatnou část příspěvku na penzijní připojištění.

Příspěvky na penzijní připojištění jsou odváděny příslušnému penzijnímu fondu nebo pojišťovně. V Nizozemsku jsou vysoce rozvinuté zaměstnanecké programy především zásluhou kolektivních dohod, které zajišťují pokrytí tímto systémem pro více než 95 % zaměstnaného obyvatelstva. Povinné oborové penzijní pojištění se vztahuje na všechny zaměstnance v příslušném odvětví, včetně pracovníků v soukromém a veřejném sektoru. Členové určité profese mohou zřídit profesní důchodové připojištění, které je realizováno prostřednictvím oborových penzijních fondů²⁸. Existuje rovněž dobrovolné oborové pojištění či podnikové penzijní systémy.

Nizozemský **třetí pilíř** důchodového systému zahrnuje individuální penzijní pojištění, či životní pojištění, které je v určitých mezích doprovázeno i daňovými úlevami. Tento pilíř je v Nizozemsku relativně málo využíván. Pro většinu zaměstnanců je účast v tomto systému automaticky spojena s pracovní smlouvou. OSVČ se nemohou účastnit doplňkového penzijního pojištění, jelikož nejsou vázáni pracovní smlouvou na zaměstnavatele. Ve většině případů si proto musí svůj důchod doplnit o individuální penzijní pojištění. [46]

²⁸ Možnost pojistit se u profesního fondu využívá velmi malé procento obyvatelstva (zhruba 0,5 %). Jedná se především o OSVČ, které vykonávají stejnou profesi.

4 PRAKTICKÁ APLIKACE

Následující kapitola je zaměřena na srovnání sociálního pojištění v daných zemích a vybraných dávek z tohoto pojištění plynoucích. Samotné systémy sociálního pojištění se v jednotlivých zemích liší. Zatímco v České republice je sociální pojištění placeno ČSSZ, která rovněž vyplácí dávky z tohoto pojištění, finský systém sociálního pojištění je spravován státními a částečně také soukromými institucemi. Dávky vyplácené z finského systému sociálního pojištění jsou proto částečně financovány státem, který zajišťuje výplatu minimálních dávek, a z prostředků nashromážděných z vybraného pojistného u soukromých institucí. Nizozemský systém sociálního pojištění je rovněž decentralizovaného charakteru. Výplatou dávek jsou pověřeny konkrétní instituce sociálního pojištění.

4.1 Porovnání struktury a sazeb sociálního pojištění

Výše sociálního pojištění je dána procentní sazbou z vyměřovacího základu, kterým je ve všech uvedených státech hrubá mzda. Jak lze zjistit z tabulek Tab. 4.1 – 4.3, struktura a sazby sociálního pojištění mohou být v jednotlivých zemích odlišné.

Tab. 4.1 Procentní sazby sociálního pojištění v ČR v roce 2014

Pojistné/Poplatník	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Celkem
Nemocenské	2,30 %	-	2,30 %
Důchodové	21,50 %	6,50 %	28,00 %
Státní politika zaměstnanosti	1,20 %	-	1,20 %
Celkem	25,00 %	6,50 %	31,50 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tab. 4.2 Procentní sazby sociálního pojištění ve Finsku v roce 2014

Pojistné/Poplatník	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Celkem
Nemocenské	-	-	-
Důchodové	17,75 %	5,55 % (resp. 7,05 %)	23,30 % (resp. 24,80 %)
Pro případ nezaměstnanosti	0,75 %	0,50 %	1,25 %
Zdravotní pojištění	2,14 %	2,16 %	4,3 %
Celkem	20,64 %	8,21 % (resp. 9,71 %)	28,85 % (resp. 30,35 %)

Zdroj: Vlastní zpracování.

V České republice a ve Finsku je struktura sociálního pojištění velmi podobná. Rozdíl je především v tom, že zdravotní pojištění je přímou součástí finského sociálního pojištění. Ze zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem jsou vypláceny nemocenské dávky. Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem lze považovat za ekvivalent nemocenského pojištění. Rozdíl je rovněž v platbách důchodového pojištění, kdy jsou ve Finsku dle věku uplatňovány 2 různé sazby. Zaměstnanci starší 53 let jsou proto povinni do systému důchodového pojištění ze své mzdy odvést o 1,5 % více. Odlišnost lze nalézt také v platbách pojistného pro případ nezaměstnanosti. Finský zaměstnavatel je povinen z objemu mezd přesahujících částku 1 990 500 EUR (54 698 940 Kč) platit pojistné pro případ nezaměstnanosti ve výši 2,95 %.

Struktura sociálního pojištění v Nizozemsku je v porovnání s českým i finským sociálním pojištěním o něco širší. Součástí nizozemského sociálního pojištění je i pojistné pro případ mimořádných zdravotních nákladů, pojistné do fondu návratu do zaměstnání, příspěvek na péči o děti a příspěvek na pozůstalostní důchod. V České republice ani ve Finsku se pojistné na pozůstalostní důchod neplatí samostatně, ale je součástí důchodového pojištění.

Tab. 4.3 Procentní sazby sociálního pojištění v Nizozemsku v roce 2014

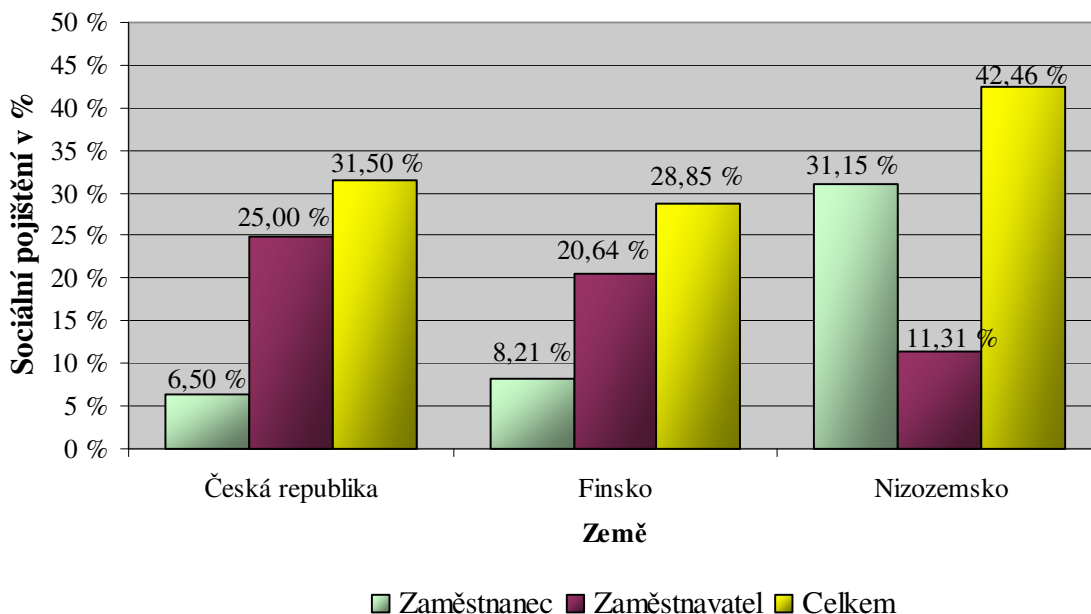
Pojistné/Poplatník	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Celkem
Nemocenské	4,95 %	-	4,95 %
Důchodové	-	17,90 %	17,90 %
Pro případ nezaměstnanosti	4,83 %	-	4,83 %
Mimořádných zdravotních nákladů	-	12,65 %	12,65 %
Standardní příspěvek do fondu návratu do zaměstnání	1,03 %	-	1,03 %
Na péči o děti	0,50 %	-	0,50 %
Na pozůstalostní důchod	-	0,60 %	0,60 %
Celkem	11,31 %	31,15 %	42,46 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Pro lepší znázornění byly sazby sociálního pojištění přeneseny do grafu 4.1, ze kterého vyplývá, že nejvyšší sociální pojištění v celkové výši 42,46 % z hrubé mzdy je placeno v Nizozemsku. Nejméně je na pojistném odváděno ve Finsku, a to 28,85 % z hrubých mezd. Zatímco v České republice a ve Finsku se převážnou většinu podílí na platbě sociálního pojištění zaměstnavatel, v Nizozemsku je naopak platbou sociálního pojištění z velké části

zatížen zaměstnanec. Z uvedených zemí do systému nejméně odvádí zaměstnanci v České republice a zároveň nejvíce odvádí čeští zaměstnavatelé.

Graf 4.1 Sazby sociálního pojištění v roce 2014



Zdroj: Vlastní zpracování.

V tabulce Tab. 4. 4 je zachyceno pojistné, jež je placeno z průměrné mzdy zaměstnance v jednotlivých státech.

Tab. 4. 4 Sociální pojištění placené z průměrné mzdy zaměstnance v Kč

Odvod/Země	ČR	Finsko ²⁹	Nizozemsko
Průměrná mzda	25 942	90 986	71 036
Zaměstnanec: - výpočet	6,5 % z 25 942	8,21 % z 90 986	31,51 % ze 71 036
- odvod	1 686	7 470	22 128
Zaměstnavatel: - výpočet	25 % z 25 942	20,64 % z 90 986	11,31 % ze 71 036
- odvod	6 486	18 780	8 034
Celkem	8 172	26 250	30 162

Zdroj: Vlastní zpracování.

²⁹ Ve výpočtu je brán v úvahu zaměstnanec mladší 53 let. Jestliže by se jednalo o zaměstnance staršího 53 let odváděl by na sociálním pojištění 9,71 % z 90 986 Kč, tedy 8 835 Kč. Celkově by tak odvod ze mzdy zaměstnance činil 27 615 Kč.

V České republice je průměrná mzda v roce 2014 stanovena na 25 942 Kč. Dle dat finského statistického úřadu činila v roce 2013 měsíční průměrná mzda 3 248 EUR (89 255 Kč). Po vynásobení koeficientem pro růst mezd je odhadovaná měsíční průměrná mzda pro rok 2014 stanovena na 3 311 EUR (90 986 Kč). Na základě údajů nizozemského Centrálního úřadu (Central Plan Bureau) v roce 2014 činí měsíční průměrná mzda 2 585 EUR (71 036 Kč).

4.2 Porovnání sociálního pojištění osob samostatně výdělečně činných

Rozdíly lze nalézt i u sociálního pojištění OSVČ, které zpravidla nejsou ze zákona pojištěny v takovém rozsahu jako zaměstnanci. Nad rámec zákonného pojistného se ovšem mohou pojistit dobrovolně. V tabulce Tab. 4.5 jsou uvedeny procentní sazby pojistného, kterého jsou OSVČ v daném státě povinně účastny.

Tab. 4.5 Procentní sazby sociálního pojištění OSVČ v roce 2014

Pojistné	ČR	Finsko		Nizozemsko
		do 53 let	nad 53 let	
Důchodové	28,00 %	23,30 %	24,80 %	17,90 %
Státní politika zaměstnanost	1,20 %	-	-	-
Pojištění mimořádných zdravotních nákladů	-	-	-	12,65 %
Příspěvek na pozůstalostní důchod	-	-	-	0,60 %
Zdravotní pojištění	-	2,29 %	2,29 %	-
Celkem	29,20 %	25,59 %	27,09 %	31,15 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Z uvedených sazeb vyplývá, že nejvíce na sociálním pojištění odvede OSVČ v Nizozemsku nejméně pak ve Finsku. V České republice má OSVČ možnost se dobrovolně účastnit nemocenského pojištění, ve Finsku se může dobrovolně pojistit pro případ ztráty zaměstnání. Pojistné placené nizozemskou OSVČ je shodné s pojistným, které je placeno zaměstnancem. Nizozemská OSVČ se může dále dobrovolně pojistit pro případ ztráty zaměstnání či nemocensky.

Je důležité zmínit, že v každé zemi je sociální pojištění OSVČ odváděno z rozdílného vyměřovacího základu. V České republice si OSVČ vyměřovací základ stanoví sama, avšak tento základ nesmí být nižší než 50 % základu daně podnikatele. Fakticky tak OSVČ odvádí

pojistné ve výši 14,6 % namísto 29,2 %. Ve Finsku je vyměřovacím základem tzv. potvrzený příjem, který se určuje z hodnoty činnosti vykonávané podnikatelem. Potvrzený příjem by v podstatě měl odpovídat výši mzdy, kterou by získal zaměstnanec, který by vykonával danou činnost místo podnikatele. Nizozemské OSVČ odvádějí sociální pojištění ze svých zdanitelných příjmů.

Modelový příklad č. 1:

Česká OSVČ má základ daně ve výši 1 100 000 Kč. Pro zjednodušení předpokládejme, že neplatila, žádné zálohy.

Vyměřovacím základem pro výpočet sociálního pojištění bude 50 % základu daně, tj. částka 550 000 Kč. Sociální pojištění se proto vypočte jako 29,2 % z 550 000 Kč, což činí 160 600 Kč.

Modelový příklad č. 2:

Hodnota činnosti finské OSVČ (mladší 53 let) v měsíční výši činí 3 335,76 EUR (91 667 Kč). Ročně tedy OSVČ vykoná činnost v hodnotě 40 029,12 EUR (1 100 000 Kč).

Potvrzený příjem dané OSVČ činí 1 100 000 Kč. Z této hodnoty odvede OSVČ sociální pojištění ve výši 25,59 %. Finská OSVČ na pojistném dovede 281 490 Kč.

$$1\,100\,000 \cdot 0,2559 = 281\,490 \text{ Kč}$$

Modelový příklad č. 3:

Roční zdanitelné příjmy nizozemské OSVČ činily rovněž 40 029,12 EUR (1 100 000 Kč).

OSVČ odvede pojistné ve výši 31,15 % z částky 1 100 000 Kč, tedy 342 650 Kč.

Z modelových příkladů je patrné, že nejvíce na sociálním pojištění odvede OSVČ v Nizozemsku. Ačkoli je nejnižší sazbou sociálního pojištění zatížena finská OSVČ, na pojistném odvede nejméně OSVČ v České republice. Důvodem je rozdílný vyměřovací základ české OSVČ, který je stanoven na 50 % základu daně. Ve skutečnosti tak ze základu daně, namísto 29,2 %, odvede OSVČ pojistné ve výši 14,6 %.

4.3 Hranice pro odvod sociálního pojištění

Zákony upravující sociální pojištění mohou rovněž stanovit maximální vyměřovací základ, ze kterého je pojistné odváděno. Pojistné se dále neodvádí, pokud je tento základ překročen.

Tab. 4.6 Maximální roční vyměřovací základy sociálního pojištění v uvedených zemích

Země/Poplatník	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	OSVČ
Česká republika	1 245 216 Kč		
Finsko	-	-	4 637 250 Kč (168 750 EUR)
Nizozemsko	1 412 857 Kč (51 414 EUR)	916 815 Kč (33 363 EUR)	916 815 Kč (33 363 EUR)

Zdroj: Vlastní zpracování.

Jak je patrné z tabulky Tab. 4.6, vyměřovací základ je pro všechny poplatníky sociálního pojištění v České republice jednotný. Ve Finsku se maximální vyměřovací základ vztahuje jen na důchodové pojištění OSVČ. Odlišná je i nizozemská úprava vyměřovacího základu. Výše maximálního vyměřovacího základu, ze kterého odvádí pojistné nizozemský zaměstnavatel je vyšší než vyměřovací základ zaměstnance či OSVČ.

Modelový příklad č. 4:

Zaměstnanec (osoba mladší 53 let) má hrubý měsíční příjem ve výši 150 000 Kč.

Ze mzdy zaměstnance v **České republice** bude měsíčně odváděno 31,50 %. Od ledna do srpna bude měsíčně ze zaměstnancovy mzdy sraženo 6,5 % ze 150 000 Kč, tj. 9 750 Kč. Zaměstnavatel za zaměstnance odvede 25 % ze 150 000, což je 37 500 Kč. V měsíci září bude překročen maximální vyměřovací základ 1 245 216 Kč. Pojistné proto bude v tomto měsíci odvedeno z částky $1\,245\,216 - 1\,200\,00 = 45\,216$ Kč. Částka 1 200 000 Kč představuje vyměřovací základ, ze kterého bylo doposud pojistné odvedeno. Odvod za zaměstnance v měsíci září bude činit 6,5 % ze 45 216 Kč, tedy 2 939 Kč a za zaměstnavatele 25 % ze 45 216 Kč, což činí 11 304 Kč. V následujících měsících se pojistné platit nebude.

Ve **Finsku** není maximální vyměřovací základ pro zaměstnance a ani zaměstnavatele stanoven. Proto po celý rok bude měsíčně ze zaměstnancovy mzdy strženo 8,21 %

ze 150 000 Kč, čili 12 315 Kč. Zaměstnavatel odvede 20,64 % ze 150 000 Kč, tedy částku 30 960 Kč.

Ze mzdy **nizozemského** zaměstnance bude v měsících lednu až červnu sraženo 31,15 % ze 150 000 Kč, tj. 46 725 Kč. V červenci bude překročen maximální vyměřovací základ stanovený pro zaměstnance ve výši 916 815 Kč. Pojistné bude odvedeno jen z částky dosahující tohoto vyměřovacího základu, a to z částky $916\,815 - 900\,000 = 16\,815$ Kč. Pojistné proto bude v měsíci září činit 5 238 Kč. V dalších měsících nebude zaměstnanci pojistné ze mzdy sraženo. Zaměstnavatel za zaměstnance odvede v měsících leden až září 11,31 % ze 150 000 Kč, tedy částku 16 965 Kč. Maximální vyměřovací základ stanovený pro zaměstnavatele ve výši 1 412 857 Kč bude překročen v měsíci říjnu. Pojistné ve výši 11,31 % z $1\,412\,857 - 1\,350\,000 = 62\,857$ Kč, bude v částce 7 110 Kč v měsíci říjnu odvedeno zaměstnavatelem.

V tabulce Tab. 4.7 je uvedeno měsíční pojistné u jednotlivých poplatníků. Jelikož ve Finsku není maximální vyměřovací základ (VZ) stanoven bude pojistné v každém měsíci stejné, není proto v následující tabulce uvedeno.

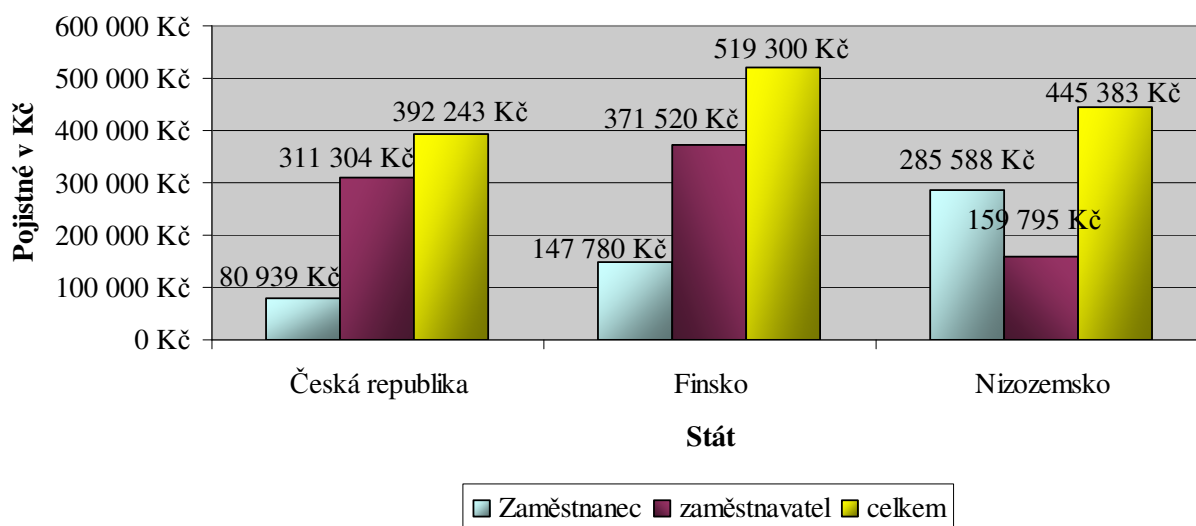
Tab. 4.7 Měsíční odvody sociálního pojištění z hrubé mzdy ve výši 150 000 Kč

Měsíc	Kumulovaný VZ	Česká republika		Nizozemsko	
		Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
1.	150 000	9 750	37 500	46 725	16 965
2.	300 000	9 750	37 500	46 725	16 965
3.	450 000	9 750	37 500	46 725	16 965
4.	600 000	9 750	37 500	46 725	16 965
5.	750 000	9 750	37 500	46 725	16 965
6.	900 000	9 750	37 500	46 725	16 965
7.	1 050 000	9 750	37 500	5 238	16 965
8.	1 200 000	9 750	37 500	0	16 965
9.	1 350 000	2 939	11 304	0	16 965
10.	1 500 000	0	0	0	7 110
11.	1 650 000	0	0	0	0
12.	1 800 000	0	0	0	0
Celkem	x	80 939	311 304	285 588	159 795

Zdroj: Vlastní zpracování.

Finský zaměstnanec z měsíční mzdy 150 000 Kč odvede na pojistném ročně $12\,315 \cdot 12 = 147\,780$ Kč. Zaměstnavatel pak ročně odvede $301\,520 \cdot 12 = 3\,715\,200$ Kč. Pro názornost jsou hodnoty z modelového příkladu přeneseny do grafu, viz Graf 4.2. Jak je patrné, i přes to, že z uvedených zemí je ve Finsku stanovena nejnižší sazba pro odvod sociálního pojištění, vlivem neexistence maximálních stropů bude v této zemi, při dané výši mzdy, na pojistném zaměstnance odvedeno nejvíce.

Graf 4. 2 Pojistné odvedené z měsíční mzdy 150 000 Kč



Zdroj: Vlastní zpracování.

4.4 Porovnání dávek z důchodového pojištění

Ve všech sledovaných zemích se věk pro odchod do důchodu prodlužuje. V **České republice** je důchodový věk diferencován dle pohlaví. Ženy tak mohou podle počtu dětí, které vychovaly odejít do důchodu dříve. V budoucnu bude ovšem důchodový věk mužů i žen sjednocen. Nárok na starobní důchod má občan, který dosáhl věku pro odchod do důchodu a zároveň získal potřebnou dobu pojištění. Osoba, jež jde do důchodu v roce 2014, musí být důchodově pojištěna minimálně 30 let.

Důchod se v České republice skládá ze základní a procentní výměry důchodu. Základní výměra je stanovena jako 9 % z průměrné mzdy. V roce 2014 představuje 9 % z 25 942 Kč, tj. částku 2 340 Kč. Výše procentní výměry závisí na výdělcích, ze kterých bylo odvedeno důchodové pojištění v letech 1986 až 2013, a také na získané době pojištění. Pro výpočet

důchodu je nutno stanovit osobní vyměřovací základ, který se zjistí jako průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období. Osobní vyměřovací základ (OVZ) se dále redukuje a určuje se z něj výpočtový základ. Redukční hranice pro rok 2014 jsou následující:

1. redukční hranice 11 415 Kč (OVZ započítává se ze 100 %),
2. redukční hranice 30 093 Kč (OVZ se započítává z 26 %),
3. redukční hranice 103 768 Kč (OVZ se započítává z 22 %).

Nad 3. redukční hranici se bude OVZ započítávat pouze ze 3 %.

Modelový příklad č. 5:

Pan Novotný v letošním roce dosáhl věku potřebného pro odchod do důchodu. Za předpokladu, že za rozhodné období 1986 – 2013 pobíral průměrnou mzdu roku 2014, tj. 25 942 Kč, a získal 30 let pojištění, bude výpočet jeho důchodu následující:

Osobní vyměřovací základ	25 942 Kč
Částka v 1. redukční hranici zůstává neměnná	11 415 Kč
Redukce v rámci 2. redukční hranice	$25\,942 - 11\,415 = 14\,527\text{ Kč}$
	$26\% \text{ z } 14\,527\text{ Kč} = 3\,778\text{ Kč}$
Redukovaný osobní vyměřovací základ	$11\,415 + 3\,778 = 15\,193\text{ Kč}$
Základní výměra důchodu pro rok 2014	2 340 Kč
Procentní výměra za odpracované roky	$30 \cdot 1,5 = 45$
Procentní výměra důchodu	$45\% \text{ z } 15\,193 = 6\,837\text{ Kč}$
Měsíční důchod pana Novotného celkem	$6\,837 + 2\,340 = 9\,177\text{ Kč}$

Důchodový systém ve **Finsku** je od českého naprosto odlišný. Je tvořen systémem důchodů **odvozených od výše příjmů** a systémem **státních důchodů**. V systému důchodů odvozených od výše příjmů je možné odejít do důchodu ve věku 63 až 68 let. Důchody jsou zde vypláceny z příspěvků hrazených zaměstnancem a zaměstnavatelem do penzijního fondu, u kterého je zaměstnanec pojištěn. Výše důchodu závisí na počtu let, které daná osoba odpracovala, a také na výši příjmů, které po tu dobu získala.

Výpočtem důchodu je pověřen penzijní fond, u kterého je zaměstnanec naposled pojištěn. Pro názornost je uveden příklad z internetových stránek instituce Työeläke, kde je nastíněno základní pravidlo pro výpočet důchodu. V praxi je výpočet o mnoho složitější.

Modelový příklad č. 6:

Osoba, která začala pracovat ve 25 letech, celkem odpracovala 40 let. Měsíčně vydělávala 2 000 EUR (54 960 Kč).

V období od 25 do 52 let se této osobě ročně zvyšoval nárok na důchod o 1,5 %. Mezi 53 a 62 lety se nárok zvyšoval o 1,9 % a poslední 2 roky o 4,5 %. Za dobu pojištění tato osoba získala nárok na důchod odvozený od výše příjmů přibližně ve výši 70 % své měsíční mzdy. Důchod odvozený od výše příjmů bude proto činit 70 % z 2 000 EUR, tedy přibližně 1 400 EUR (38 472 Kč). [57]

Nárok na **národní důchod** náleží osobě, která dosáhla 65 let a nepobírá jiný důchod nebo důchod, jež pobírá, je příliš nízký. Výplatou národního důchodu je pověřena sociální pojišťovna Kela. Měsíční národní důchod finského samostatně žijícího důchodce činí 633,91 EUR (17 420 Kč). Ve Finsku je rovněž stanoven minimální důchod, který v roce 2014 činí 743,38 EUR (20 428 Kč). Pokud daná osoba pobírá pouze národní důchod, je výše jejího důchodu dorovnána na částku minimálního důchodu.

V **Nizozemsku** je starobní důchod vyplácen v paušální částce osobám, jež dovršily 65 let. Výše důchodu závisí na situaci v domácnosti a příjmech partnera. Výše měsíčních důchodových dávek je uvedena v tabulce Tab. 3.3 v kapitole 3.2.3. Jestliže byl poživatel důchodu před odchodem do důchodu pojištěn 50 let, má nárok na penzi v plné výši. Za každý rok, kdy nebyl v Nizozemsku pojištěn, se částka jeho důchodu snižuje o 2 %.

Modelový příklad č. 7:

Hrubý měsíční důchod svobodného občana činí 1 074,25 EUR (29 520 Kč). Tento občan strávil 5 let v zahraničí a nebyl v Nizozemsku důchodově pojištěn.

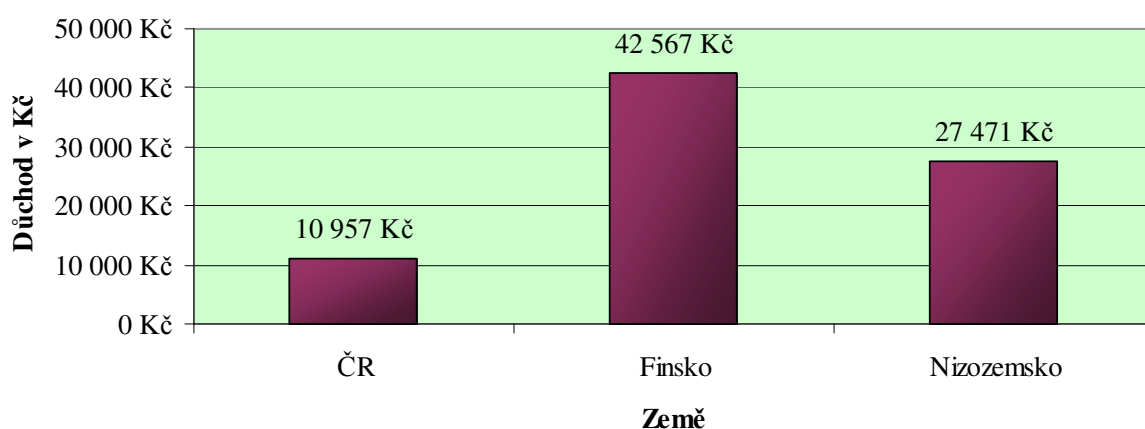
Jelikož občan nebyl 5 let v Nizozemsku důchodově pojištěn, sníží se výše jeho měsíčního důchodu o 2 % za každý rok, tedy celkově o 10 %. Výše jeho měsíčního důchodu bude činit $1\,074,25 - 107,425 = 966,825$ EUR (26 568 Kč).

Srovnání průměrného důchodu

Dle dat ČSSZ činil průměrný důchod v září roku 2013 10 975 Kč. Finské centrum pro důchody uvádí, že průměrný důchod v roce 2013 činil 1 549 EUR (42 567 Kč). V Nizozemsku pobírali svobodní důchodci penzi ve výši 1 056,72 EUR (29 039 Kč).

Uvedený nizozemský důchod je v hrubé výši. Je nutné z něj odečíst 5,4 % na zdravotní pojištění a také daň z příjmu. Všichni poživatelé starobních důchodů, kteří mají roční příjem nižší než 35 450 EUR (974 166 Kč), mají nárok na slevu na dani ve výši 1 032 EUR (28 359 Kč). Samostatně žijící důchodce k tomu navíc dostane slevu na dani ve výši 429 EUR (11 789 Kč). Průměrný nizozemský důchod po odpočtu pojistného na zdravotní pojištění bude činit $1\,056,72 - 1\,056,72 \cdot 0,054 = 999,66 \text{ EUR}$ (27 471 Kč). Jelikož je sleva na dani dostatečně vysoká, bude částka 999,66 EUR (27 471 Kč) představovat důchod v čisté výši.

Graf 4.3 Průměrný důchod v roce 2013



Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 4.8 Porovnání důchodů v roce 2013

Země	Česká republika	Finsko	Nizozemsko
Hrubá průměrná mzda	25 884 Kč	89 255 Kč	69 964 Kč
Čistá mzda	19 901 Kč ³⁰	69 277 Kč ³¹	47 403 Kč ³²
Průměrný důchod	10 957 Kč	42 567 Kč	27 471 Kč
Důchod/čistá mzda	55,06 %	61,44 %	57,95 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

³⁰ Při výpočtu čisté mzdy byla zohledněna sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč.

³¹ Čistá mzda ve Finsku byla vypočtena pomocí internetové kalkulačky dostupné na internetových stránkách finského daňového úřadu. Při výpočtu nebyla brána v úvahu církevní daň, která je ve Finsku rovněž odváděna.

³² Čistá mzda byla vypočtena s pomocí internetové daňové kalkulačky. Při výpočtu byla zohledněna všeobecná sleva na dani.

V tabulce Tab. 4.8 jsou porovnány průměrné důchody roku 2013 s čistou mzdou v tomto roce. Z uvedené tabulky vyplývá, že důchodci ve Finsku dostanou formou penze nejvyšší část své dřívější čisté mzdy. Nejméně pak dostanou důchodci v České republice. Výše nizozemského důchodu uvedená v tabulce představuje státní důchod vyplácený z prvního pilíře. Jelikož je drtivá většina nizozemských občanů pojištěna ve druhém pilíři, náleží jim i důchod z tohoto pilíře. V konečném důsledku tak Nizozemci obdrží důchod ve výši zhruba 99 % své předchozí mzdy.

4.5 Srovnání nemocenských dávek

V **České republice** mají zaměstnanci nebo OSVČ, kteří jsou lékařem uznáni dočasně práce neschopnými, nárok na nemocenské dávky. Tento nárok jim vzniká od 15. kalendářního dne od počátku pracovní neschopnosti a trvá až do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů. V období od 4. do 14. dne pracovní neschopnosti, zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dle zákoníku práce za pracovní dny náhradu mzdy. Za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží.

Základem pro výpočet nemocenské je denní vyměřovací základ, kterým je hrubý příjem v předcházejících 12 kalendářních měsících, jenž se vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto období. Tímto způsobem stanovený průměrný denní příjem se upravuje pomocí redukčních hranic (viz kapitola 2.4.4) na denní vyměřovací základ. Výše dávek se pak stanoví procentní sazbou z denního vyměřovacího základu.

Modelový příklad č. 8:

Zaměstnanec byl dne 3. 3. 2014 lékařem uznán práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala do 31. 3. 2014. Za předchozích 12 měsíců zaměstnanec pobíral mzdu v měsíční výši 25 942 Kč.

Pro zjednodušený výpočet denního vyměřovacího základu je nutné nejprve vynásobit měsíční příjem 12 měsíci a poté jej podělit 365 dny.

$$25\,942 \cdot 12 = 311\,304 \div 365 = 852,89 = 853 \text{ Kč}$$

Denní vyměřovací základ činí 853 Kč. Jelikož se vypočtený denní vyměřovací základ nachází v 1. redukční hranici, která je stanovena do částky 865 Kč, bude redukován z 90 %. 90 % z 853 po zaokrouhlení činí 768 Kč. Výše denní nemocenské dávky se pak stanoví jako 60 % ze 768 Kč, což je 461 Kč. Jelikož zaměstnanci náleží nemocenské dávky až od 15. dne

pracovní neschopnosti, tedy až od 18. 3. 2014 a jeho pracovní neschopnost končí 31. 3. 2014, bude dávky pobírat 14 dní. Nemocenské dávky za dobu zaměstnancovy nemoci budou ve výši $461 \cdot 14 = 6\,454$ Kč.

Nárok na nemocenské dávky ve **Finsku** má každý rezident ve věku od 16 do 67 let, který před vznikem pracovní neschopnosti vykonával pracovní činnost alespoň 3 měsíce. Během prvních 9 dní pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v plné výši. Od 10. dne pak zaměstnanci vzniká nárok na nemocenské dávky, které maximálně po dobu 300 pracovních dní vyplácí sociální pojišťovna Kela. Výše nemocenské dávky závisí na velikosti zdanitelného příjmu, minimálně je ve výši 23,93 EUR (657 Kč) za den. Dávky jsou vypláceny za pracovní dny a také soboty.

V roce 2014 jsou finské nemocenské dávky počítány na základě zdanitelných příjmů z roku 2012, které jsou upraveny koeficientem růstu mezd. Výpočet nemocenských dávek je uveden v tabulce Tab. 4.9.

Tab. 4.9 Výpočet nemocenských dávek dle ročních příjmů

Roční příjmy v eurech	Výše nemocenské dávky
do 1 385	0
1 386 - 36 071	$0,7 \times \text{roční příjmy} : 300$
36 072 - 55 498	$84,17 + 0,4 \times (\text{roční příjmy} - 36\,071) : 300$
více než 55 498	$110,07 + 25 \times (\text{roční příjmy} - 55\,498) : 300$

Zdroj: Vlastní zpracování.

Modelový příklad č. 9:

Zaměstnanec byl dne 3. 3. 2014 lékařem uznán práce neschopným a jeho pracovní neschopnost trvala do 31. 3. 2014. V roce 2012 pobíral průměrnou mzdu ve výši 3 184 EUR (87 496 Kč). Pro zjednodušení předpokládejme, že tato mzda již byla upravena koeficientem růstu mezd.

Od 4. 3. 2014 do 13. 3. 2014 vyplácí zaměstnanci v plné výši mzdu zaměstnavatel. Od 14. 3. 2014 tak zaměstnanci náleží nemocenské dávky. Roční příjem zaměstnance v roce 2012 byl $3\,184 \cdot 12 = 38\,208$ EUR (1 049 956 Kč). Dle výpočtu na základě výše uvedené tabulky Tab. 4.9 bude výše denní nemocenské dávky:

$$84,17 + 0,4 \cdot (38\,208 - 36\,071) \div 300 = 87,02 \text{ EUR (2 391 Kč)}.$$

Jelikož jsou ve Finsku nemocenské dávky vypláceny za pracovní dny a soboty (nikoliv neděle), budou zaměstnanci od 14. 3. 2013 do 31. 3. 2014 náležet dávky za 15 dní. Jeho nemocenské dávky budou činit $87,02 \cdot 15 = 1\,305,3$ EUR (35 870 Kč).

V **Nizozemsku** má zaměstnanec nárok na nemocenské dávky nejdéle po dobu 2 let. Tyto dávky jsou vypláceny nejméně ve výši 70 % průměrného denního příjmu, který daná osoba pobírala v roce, který předcházel nemoci. Maximální denní hrubá mzda, ze které lze dávky počítat, činí 197 EUR (5 414 Kč).

Modelový příklad č. 10:

Zaměstnanec byl dne 3. 3. 2014 lékařem uznán práce neschopným. Jeho pracovní neschopnost trvala do 31. 3. 2014. V roce 2013 pobíral průměrnou mzdu ve výši 2 546 EUR (69 964 Kč).

Mzda zaměstnance v předchozím roce činila $2\,546 \cdot 12 = 30\,552$ EUR (839 569 Kč). Jeho denní mzda proto činila $30\,552 \div 365 = 83,7$ EUR (2 300 Kč).

Zaměstnanci jsou nemocenské dávky vypláceny ve výši 70 % jeho denního příjmu. 70 % z 83,7 EUR, činí 58,59 EUR (1 610 Kč). Nemoc zaměstnance trvala 29 dní, jeho nemocenské dávky budou činit $58,59 \cdot 29 = 1\,699,11$ EUR (46 692 Kč).

Výše nemocenské, zjištěná na základě modelových příkladů, je v tabulce Tab. 4.10 porovnána s čistou mzdou v jednotlivých státech. Ze své mzdy na nemocenské obdrží nejvíce nizozemský občan. Jeho nemocenská činí téměř 90 % jeho čisté mzdy. Nemocenská finského občana se pohybuje okolo 50 % jeho čistého výdělku. Nejméně pak na nemocenské obdrží český občan.

Tab. 4.10 Porovnání nemocenské k čisté mzdě

Země	Česká republika	Finsko	Nizozemsko
Hrubá mzda	25 942 Kč	90 986 Kč	71 036 Kč
Čistá mzda	19 937 Kč ³³	70 596 Kč ³⁴	52 542 Kč ³⁵
Nemocenská	6 454 Kč	35 870 Kč	46 692 Kč
Nemocenská/čistá mzda	32,37 %	50,81 %	88,87 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Následující tabulka Tab. 4.11 shrnuje základní rozdíly v systémech výplaty nemocenských dávek v jednotlivých státech.

Tab. 4.11 Rozdíly v podmínkách pro získání nemocenských dávek

Země	Začátek výplaty nemocenské	Maximální doba vyplácení nemocenské	Základ pro výpočet nemocenské
Česká republika	od 15. dne	380 kalendářních dnů	Hrubý příjem za předcházejících 12 měsíců
Finsko	od 10. dne	300 pracovních dnů	Zdanitelné příjmy před 2 lety
Nizozemsko	od 1. dne	2 roky	Hrubý příjem v předcházejícím roce

Zdroj: Vlastní zpracování.

4.6 Srovnání podpory v nezaměstnanosti

V **České republice** má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který byl, za poslední 2 roky alespoň po dobu 12 měsíců, zaměstnán. Délka podpory v nezaměstnanosti závisí na věku nezaměstnaného. Občané mladší 50 let mají na podporu nárok 5 měsíců, 8 měsíců lidé od 50 do 55 let a 11 měsíců lidé starší 55 let. Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na průměrném čistém měsíčním příjmu, který nezaměstnaný pobíral.

³³ Při výpočtu čisté mzdy byla zohledněna sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč.

³⁴ Čistá mzda ve Finsku byla vypočtena pomocí internetové kalkulačky dostupné na internetových stránkách finského daňového úřadu, přitom nebyla brána v úvahu církevní daň, která je ve Finsku rovněž odváděna.

³⁵ Čistá mzda byla vypočtena s pomocí internetové daňové kalkulačky. Při výpočtu byla zohledněna základní sleva na dani.

První 2 měsíce podpora v nezaměstnanosti činí 65 %, další 2 měsíce 50 % a dále pak 45 % průměrného čistého příjmu. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr ze své vlastní iniciativy, bude pobírat podporu v nezaměstnanosti po celou dobu ve výši 45 %. V případě, že nezaměstnaný obdržel tříměsíční odstupné, bude mu podpora v nezaměstnanosti vyplácena až od 4. měsíce.

Modelový příklad č. 11:

Nezaměstnaná osoba splnila podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato osoba, mladší 50 let, byla zaměstnána po celý předešlý rok, tedy 12 měsíců. V průběhu celého roku 2013 pobírala měsíčně průměrnou mzdu 25 884 Kč. Od zaměstnavatele neobdržela tříměsíční odstupné ani neukončila pracovní poměr z vlastní vůle.

Pro výpočet je nejprve nutné zjistit průměrný čistý výdělek. V konkrétním případě činí čistá mzda 19 901 Kč. Jelikož má nezaměstnaný méně než 50 let, bude mu náležet podpora v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců. První 2 měsíce obdrží podporu ve výši 65 % čistého výdělku. Obdrží tak $65 \% \text{ z } 19\,901 = 12\,936$ Kč. Ve 3. a 4. měsíci bude podpora snížena na 50 % čistého výdělku. $50 \% \text{ z } 19\,901$ činí 9 951 Kč. V posledním měsíci má nezaměstnaný nárok na podporu ve výši 45 % čistého výdělku. $45 \% \text{ z } 19\,901$ činí 8 955 Kč.

Celkově nezaměstnaný na podpoře v nezaměstnanosti obdrží $2 \cdot 12\,936 + 2 \cdot 9\,951 + 8\,955 = 54\,729$ Kč. Průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti dané osoby činí $54\,729 \div 5 = 10\,946$ Kč.

Ve **Finsku** jsou rezidentům ve věku od 17 do 64 let, kteří v posledních 28 měsících odpracovali alespoň 26 týdnů, vypláceny 3 druhy dávek v nezaměstnanosti, a to:

- příspěvek odvozený od výše příjmů,
- základní příspěvek
- podpora trhu práce.

Příspěvek odvozený od výše příjmů je maximálně po dobu 500 dní vyplácen osobám, které jsou pojištěny u fondu pro případ ztráty zaměstnání. Výše tohoto příspěvku je složena ze základní dávky ve výši 32,66 EUR (897 Kč) a z částky představující 45 % rozdílu mezi denní mzdou a základní dávkou.

Základní příspěvek v nezaměstnanosti může obdržet osoba, která není pojištěna u odvětvového fondu nezaměstnanosti a v předchozích 2 letech odpracovala alespoň

8 měsíců. Příspěvek je vyplácen maximálně po dobu 500 dní v paušální částce 32,66 EUR (897 Kč).

Nárok na podporu trhu práce mají osoby, které poprvé vstupují na trh práce nebo dlouhodobě nezaměstnané osoby (nezaměstnané déle než 500 dní). Denní výše podpory trhu práce činí výši 32,66 EUR (897 Kč).

Modelový příklad č. 12:

Nezaměstnaný, jež je pojištěn u odvětvového fondu pro případ ztráty zaměstnání, splnil podmínky pro nárok na příspěvek v nezaměstnanosti odvozený od výše příjmů. V předchozím zaměstnání tato osoba pobírala měsíční mzdu ve výši 3 311 EUR (90 986 Kč).

Příspěvek odvozený od výše příjmů se počítá z příjmů za období před vznikem nezaměstnanosti. Základem pro výpočet bude příjem ve výši 3 311 EUR (90 986 Kč), který se sníží o 4,13 %, což představuje odpočet týkající se předchozího zaměstnání.

$$3\,311 - 3\,311 \cdot 0,0413 = 3\,174,26 \text{ EUR (87 229 Kč)}$$

Pro další výpočty je nutné měsíční částku 3 174,26 EUR přepočítat na částku denní. Příspěvky v nezaměstnanosti jsou ve Finsku vypláceny 5 dní v týdnu, v průměru jsou v měsíci vypláceny 21,5 dní. Měsíční částku proto podělíme 21,5 dny.

$$3\,174,26 \div 21,5 = 147,64 \text{ EUR (4 057 Kč)}$$

Dále je nutné vypočítat 45 % z rozdílu mezi vypočtenou upravenou denní mzdou a základní dávkou ve výši 32,66 EUR (897 Kč).

$$(147,64 - 32,66) \cdot 0,45 = 51,74 \text{ EUR (1 422 Kč)}$$

Výše denního příspěvku v nezaměstnanosti se určí jako součet základní dávky a částky 51,74 EUR.

$$32,66 + 51,74 = 84,4 \text{ EUR (2 319 Kč)}$$

Měsíční výše příspěvku v nezaměstnanosti odvozeného od výše příjmů se pak zjistí vynásobením denního příspěvku s průměrným počtem dnů, po které se dávky v měsíci vyplácí, tedy 21,5 dnů. Měsíční podpora v nezaměstnanosti bude činit 1 814,6 EUR (49 865 Kč)³⁶.

$$84,4 \cdot 21,5 = 1\,814,6 \text{ EUR (49 865 Kč)}$$

³⁶ Z této částky budou nadále odečteny náhrady za dovolenou, bude sraženo pojistné na důchodové pojištění, na dávky v nezaměstnanosti a příspěvek na dávky v nemoci.

Modelový příklad č. 13:

Absolvent vysoké školy poprvé vstupuje na trh práce a hledá si zaměstnání.

Jelikož absolvent nemá předešlé pracovní zkušenosti, bude pobírat podporu trhu práce v denní výši 32,66 EUR (897 Kč). Podpora trhu práce je vyplácena pouze za pracovní dny, v průměru je vyplácena za 21,5 dní měsíčně. Za měsíc tak absolvent obdrží podporu ve výši $32,66 \cdot 21,5 = 702,19$ EUR (19 296 Kč).

Výše dávek v nezaměstnanosti v **Nizozemsku** se odvíjí od výše příjmů v roce, který předcházел nezaměstnanosti. Během prvních dvou měsíců nezaměstnanosti má nezaměstnaný nárok na 75 % ze své poslední denní mzdy, v dalších měsících dostává 70 % z předchozí mzdy. Jestliže nezaměstnaný splnil podmínku počtu týdnů, tzn., během posledních 36 týdnů pracoval alespoň 26 týdnů, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 3 měsíců. Splnil-li nezaměstnaný podmínku počtu let, tzn., odpracoval alespoň 52 dní v každém ze čtyř z pěti let, jež předcházely nezaměstnanosti, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po stejný počet měsíců, po dobu kolika let setrval v pracovním poměru. Byl-li například nezaměstnaný před vznikem nezaměstnanosti v pracovním poměru po dobu 18 let, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 18 měsíců.

Modelový příklad č. 14:

Nezaměstnaný splnil podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. V předešlém roce pobíral průměrnou mzdu ve výši 2 546 EUR (69 964 Kč).

Roční mzda zaměstnance činila $2\,546 \cdot 12 = 30\,552$ EUR (839 569 Kč). Denní mzda byla ve výši $30\,552 \div 365 = 83,7$ EUR (2 300 Kč). Během prvních 2 měsíců mu náleží denní dávky v nezaměstnanosti ve výši 75 % z předchozí mzdy.

$$0,75 \cdot 83,7 = 62,78 \text{ EUR (1 725 Kč).}$$

Měsíčně tak během prvních 2 měsíců nezaměstnaný obdrží 37 092 Kč.

$$62,78 \cdot 21,5 = 1\,349,77 \text{ EUR (37 092 Kč)}$$

Od 3. měsíce má nárok na denní dávky ve výši 70 %, tedy 1 610 Kč.

$$0,70 \cdot 83,7 = 58,59 \text{ EUR (1 610 Kč)}$$

Počínaje 3. měsícem pak nezaměstnaný obdrží podporu ve výši 34 616 Kč.

$$58,59 \cdot 21,5 = 1\,259,68 \text{ EUR (34 616 Kč)}$$

Za předpokladu, že by nezaměstnaný pobíral dávky v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců, činila by jeho nemocenská v průměru 35 606 Kč.

$$(2 \cdot 37\,092 + 3 \cdot 34\,616) \div 5 = 35\,606 \text{ Kč}$$

Tab. 4.12 Porovnání podpory v nezaměstnanosti

Země	Česká republika	Finsko	Nizozemsko
Hrubá mzda	25 942 Kč	90 986 Kč	71 036 Kč
Čistá mzda	19 937 Kč	70 596 Kč	52 542 Kč
Průměrná měsíční podpora	10 946 Kč	49 865 Kč	35 606 Kč
Podpora/čistá mzda	54,90 %	70,63 %	67,77 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Hodnoty vypočtené v modelových příkladech jsou v tabulce Tab. 4.12 porovnány s čistou průměrnou mzdou. Nejvíce na dávkách v nezaměstnanosti obdrží finský občan, který má na dávky nárok po dobu až 500 dní. Čech, který má v konkrétním případě nárok na dávky pouze po dobu 5 měsíců (dle věku pak 8 nebo 11 měsíců), pobírá okolo 50 % ze své předchozí průměrné mzdy.

5 ZÁVĚR

Sociální pojištění tvoří významnou část veřejných rozpočtů. Tato oblast sociálního zabezpečení je složena z důchodového pojištění, nemocenského pojištění a státní politiky zaměstnanosti. Pro všechny obyvatele je důležitá jistota, že o ně bude postaráno v případě, že budou postiženi nepříznivými událostmi. Tato jistota je podstatná pro chod celé společnosti. Hlavním úkolem sociálního pojištění je předcházet, zmírňovat a odstraňovat následky těchto sociálních událostí. Prostřednictvím systému sociálního pojištění tedy dochází k zabezpečení pojištěnců ve stáří, v nemoci či v případě ztráty zaměstnání.

Cílem diplomové práce bylo charakterizovat sociální pojištění v České republice, Finsku a Nizozemsku a navrhnout případná doporučení pro zlepšení soudobého systému. Dále bylo provedeno srovnání uvedených systémů a bylo poukázáno na podstatné rozdíly, a to především v oblasti sociálního pojištění fyzických osob.

V první kapitole byl charakterizován systém sociálního pojištění v České republice. Po nastínění historického vývoje byl popsán systém sociálního pojištění, poplatníci, vyměřovací základy pro odvod pojistného, jednotlivé druhy pojistného a dávky z něj vyplácené. Druhá kapitola byla zaměřena na charakteristiku sociálního pojištění ve Finsku a Nizozemsku. Oba státy byly stručně představeny a především byly objasněny základní principy, na nichž sociální pojištění v obou státech stojí. Třetí kapitola byla zaměřena na srovnání všech tří pojistných systémů.

V diplomové práci bylo zjištěno, že systémy sociálního pojištění se ve všech zmiňovaných zemích liší. Zatímco v České republice má na starosti výběr pojistného a vyplacení sociálních dávek primárně ČSSZ, ve Finsku se na správě sociálního systému podílí několik organizací. Působí zde řada soukromých pojišťoven a fondů, které mají v kompetenci výběr pojistného a také výplatu dávek z takto nashromážděných prostředků. V České republice působí soukromé pojišťovny a fondy v rámci druhého a třetího pilíře důchodového pojištění. Finský systém sociálního pojištění je poměrně složitě, ale detailně propracován, o čemž svědčí celá řada zákonů upravující tuto oblast.

Za zajímavost v oblasti finského důchodového pojištění lze považovat rozdílné sazby stanovené dle věku pojištěnce. Osoby starší 53 let do systému důchodového pojištění přispívají více než osoby, které tohoto věku nedosáhly. Zajímává je i možnost flexibilně si zvolit věk pro odchod do důchodu. Zatímco v České republice je důchodový věk pevně stanoven, finští občané mají možnost odejít do důchodu ve věku 63 až 68 let. Další výhodou finského důchodového

systému je kalkulace důchodu, který závisí na příjmech získaných po celou dobu pojištění. Naproti tomu se výše důchodu v Česku odvíjí od příjmů dosažených od roku 1986 do současnosti. Velkoryseji je stanoven i finský minimální či národní důchod, který dosahuje až 20 % průměrné mzdy. V české republice je základní výměra důchodu stanovena pouze na 9 % z průměrné mzdy a dále se výše důchodu odvíjí dle počtu let pojištění a výdělku v posledních letech, což může být problém pro některé obyvatele, kteří z různých důvodů nebyli schopni dosahovat dostatečných příjmů, tudíž může být výše jejich důchodu nízká.

Všichni Finové jsou povinni být pojištěni u Fondu pojištění v nezaměstnanosti. Nezaměstnaní ve Finsku mají nárok na podporu v nezaměstnanosti až po dobu 500 dní, zatímco v Česku se dle věku nezaměstnaného pohybuje nárok na podporu jen v řádu 5 až 11 měsíců. Finský systém pojištění v nezaměstnanosti pokrývá rovněž osoby, které již uvedenou lhůtu vyčerpaly či studenty, kteří poprvé vstupují na trh práce. V České republice tato možnost neexistuje. Studenti či absolventi bez předešlých pracovních zkušeností jsou při hledání zaměstnání odkázáni na finanční podporu svých blízkých.

Sociální pojištění v Nizozemsku se od českého rovněž v mnoha ohledech odlišuje. Nizozemské pojištění se dělí na národní sociální pojištění a zaměstnanecké sociální pojištění. Na rozdíl od českého i finského systému sociálního pojištění jsou odvodem sociálního pojištění z převážné části zatíženi zaměstnanci. Jako specifikum nizozemského důchodového systému je možné považovat to, že důchody jsou vypláceny v paušální výši. Jejich velikost závisí i na rodinné situaci poživatele důchodu. Většina nizozemských obyvatel je účastna i druhého důchodového pilíře, ze kterého pobírá rovněž důchod. V konečném důsledku tak může celkový důchod nizozemského občana dosáhnout až 99 % jeho předchozí mzdy.

Co se týče dávek z nizozemského nemocenského pojištění, nemocný má nárok na výplatu nemocenské již od prvního dne nemoci a to až po dobu 2 let, což je nejdéle z uvedených zemí. Nizozemci dostávají poměrně vysoké nemocenské dávky, které činí alespoň 70 % jejich průměrného denního příjmu.

Rozdíly je možné nalézt také v maximálních vyměřovacích základech pro odvod pojistného. Ve Finsku je maximální strop pro odvod pojistného stanoven pouze pro důchodové pojištění OSVČ, v Nizozemsku je vyměřovací základ pro zaměstnavatele stanoven výše než pro zaměstnance. Rovněž vyměřovací základ pro odvod pojistného OSVČ se ve všech státech liší. České OSVČ odvádí pojistné z jedné poloviny svého základu daně,

Nizozemci pojistné odvádí ze svých celkových příjmů. Naproti tomu finští podnikatelé odvádí pojistné z hodnoty své vykonávané práce.

Ačkoli jsou uvedené systémy odlišné, v současné době řeší všechny země stejný problém. Populace postupně stárne a hrozí nebezpečí, že v budoucnu nebude dostatek prostředků na výplatu starobních důchodů. Všechny uvedené státy proto podnikají kroky, aby této situaci předešly. Jedním z těchto kroků je prodlužování věku pro odchod do důchodu.

Systém českého sociálního pojištění je nestabilní a dochází v něm k častým změnám. Pro zefektivnění tohoto systému by mohlo napomoci zvýšení sazby pojistného u zaměstnanců a zároveň snížení u zaměstnavatelů. Dalším možným opatřením se jeví zrušení maximálního vyměřovacího základu. V oblasti sociálního pojištění OSVČ by rovněž mělo dojít ke změně a měl by být zvýšen vyměřovací základ, ze kterého se pojistné kalkuluje. Vítána by mohla být také možnost zvolit si věk pro odchod do důchodu tak, jako je tomu ve Finsku. Poté, co by osoba dosáhla povinné doby pojištění pro odchod do starobního důchodu, mohla by si například mezi 63 a 68 rokem určit, kdy do důchodu odejde. Pro ty, kteří celý život těžce fyzicky pracovali a na stáří již nemají tolik sil, by tato možnost mohla být žádoucí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

- [1] CHVÁTALOVÁ, Iva a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.
- [2] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [3] MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH. *Characteristics of Social Security System in Finland*. Helsinky: Ministry of Social Affairs and Health, 2013, 28 s. ISBN 978-952-00-3372-9. Dostupné z:
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511570&name=DLFE-25861.pdf
- [4] MUNKOVÁ, Gabriela a kolektiv. *Sociální politika v evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 189 s. ISBN 80-246-0780-8.
- [5] PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. 11. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3292-3.
- [6] PŘIB, Jan a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové předpisy s komentářem*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 543 s. ISBN 978-80-7263-585-6.
- [7] RUBEŠ Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření pro finanční poradce, zaměstnavatele a budoucí důchodce*. 1. vyd. Úvaly: Systemia, 2013. 127 s. ISBN 978-80-260-3892-4.
- [8] RYTÍŘOVÁ, Lucie. *Důchodový systém v České republice*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 115 s. ISBN 978-80-7263-821-5.
- [9] ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 5. vyd. Praha: Linde, 2012. 400 s. ISBN 978-80-7201-881-9.
- [10] TOMEŠ, Igor a kolektiv. *Sociální správa – Úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.
- [11] TRÖSTER, Petr a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6.
- [12] VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

- [13] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2013*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 157 s. ISBN: 978-80-7263-757-7.
- [14] ŽENÍŠKOVÁ, Marta a kolektiv. *Sociální pojištění od 1. 1. 2014 a dotazy z praxe*. 1. vyd. Praha: Svaz účetních 2014, 64 s. ISSN 1211-4138.

Elektronické dokumenty a ostatní

- [15] BUSINESSINFO.CZ. *Nizozemsko* [online]. Businessinfo.cz [3. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/zahranicni-obchod-eu/teritorialni-informace-zeme/nizozemsko.html>
- [16] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Důležité údaje platné pro sociální zabezpečení v roce 2014* [online]. ČSSZ [8. 1. 2014]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/dulezite-udaje-platne-pro-socialni-zabezpeceni-v-roce-2014.htm>
- [17] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Pojištění OSVČ* [online]. ČSSZ [18. 1. 2014]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/>
- [18] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *80 let sociálního pojištění* [online]. ČSSZ [6. 1. 2014]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf
- [19] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Téměř 11 tisíc korun. To byl průměrný starobní důchod na konci září* [online]. ČSSZ [20. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/2013-10-30-temer-11-tisic-korun-to-byl-prumerny-starobni- duchod-na-konci-zari.htm>
- [20] EUROPA. *Finlad* [online]. Europa [1. 2. 2014]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/finland/index_en.htm
- [21] EUROPA. *Nizozemsko* [online]. Europa [18. 2. 2014]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/netherlands/index_cs.htm
- [22] EUROPA. *Your social security rights in Finland* [online]. Europa [1. 2. 2014]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Finland_en.pdf

- [23] EUROPA. *Your social security rights in the Netherlands* [online]. Europa [20. 2. 2014]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_en.pdf
- [24] EXPATAX. *Annual gross to net calculation* [online]. Dostupné z: <http://www.expatax.nl/calculations/grosstonet/gross-net.htm>
- [25] EZINEARTICLES. *WGA and WIA in the Netherlands* [online]. Ezinearticles [20. 2. 2014]. Dostupné z: <http://ezinearticles.com/?WGA-and-WIA-in-the-Netherlands&id=5265314>
- [26] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Earnings-related pension provision for employers and the self-employed 2014* [online]. ETK [2. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.etk.fi/en/gateway/PTARGS_0_2712_459_770_3439_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/en/julkaisut/booklets/private_sector_earnings_related_pension_insurance_employers_and_the_self_employed_7.pdf
- [27] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Pension Benefits* [online]. ETK [8. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.etk.fi/en/service/pension_benefits/1424/pension_benefits
- [28] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Pension Insurance for the Self-employed* [online]. ETK [8. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.etk.fi/en/service/the_self-employed/788/the_self-employed#neglect
- [29] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Pension Provision for Employees and the Self-employed* [online]. ETK [8. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.etk.fi/en/gateway/PTARGS_0_2712_459_770_3439_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/en/julkaisut/booklets/private_sector_earnings_related_pension_insurance_employees_and_the_self_employed_7.pdf
- [30] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *The Financing of Pension* [online]. ETK [10. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.etk.fi/en/service/pension_financing/1426/pension_financing
- [31] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Statutory social insurance contributions in Finland in 2013* [online]. ETK [3. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_3129_319_4628_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/sis%C3%A4lt%C3%B6sivut/ty%C3%B6el%C3%A4kepalvelut/ulkomaanty%C3%B6n_vakuuttaminen/maksut_suomessa/lakis%C3%A4teiset_sosiaalivakuutusmaksut_suomessa_2013_englanti.pdf

- [32] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Supplementary pension provision* [online]. ETK [12. 2. 2014]. Dostupné z:
http://www.etk.fi/en/service/supplementary_pensions/1456/supplementary_pensions
- [33] FINISH CENTRE FOR PENSIONS. *Average monthly pension* [online]. ETK [20. 3. 2014]. Dostupné z:
http://www.etk.fi/en/service/home/770/archive?contentPath=en/tiedotteet_uusi/11032014_average_monthly_pension&date=11.03.2014&tab=notices
- [34] GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *Q + A Cross-border work* [online]. Government of the Netherlands [25. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.government.nl/documents-and-publications/leaflets/2011/12/21/q-a-cross-border-work.html>
- [35] GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *Q + A Working as a self-employed person* [online]. Government of the Netherlands [21. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.government.nl/government/documents-and-publications/leaflets/2011/08/24/q-a-working-as-a-self-employed-person.html>
- [36] GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *Q + A AOW: Basic Old age pension* [online]. Government of the Netherlands [22. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.government.nl/documents-and-publications/leaflets/2011/10/20/q-a-aow-basic-old-age-pension.html>
- [37] GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *Q + A Supplementary Pensions* [online]. Government of the Netherlands [25. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.government.nl/documents-and-publications/leaflets/2011/12/21/q-a-supplementary-pensions.html>
- [38] GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *State of Affairs of social security, January 2014* [online]. Government of the Netherlands [25. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.government.nl/ministries/szw/documents-and-publications/leaflets/2014/01/13/state-of-affairs-of-social-security-january-2014.html>
- [39] GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *State of Affairs of social security, January 2013* [online]. Government of the Netherlands [20. 3. 2014]. Dostupné z:
<http://www.government.nl/government/documents-and-publications/leaflets/2013/01/30/state-of-affairs-of-social-security-jan-2013.html>
- [40] KELA. *Unemployment* [online]. Kela [12. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.kela.fi/web/en/unemployment>

- [41] KELA. *Sickness* [online]. Kela [12. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.kela.fi/web/en/sickness>
- [42] KELA. *Social security in Finland* [online]. Kela [12. 2. 2014]. Dostupné z:
<http://www.kela.fi/documents/12099/12170/socialsecurity.pdf>
- [43] MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH. *Social insurance contribution* [online]. STM [2. 2. 2014]. Dostupné z:
http://www.stm.fi/en/insurance/social_insurance_contribution
- [44] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Důchodová reforma* [online]. MPSV [28. 1. 2014]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz>
- [45] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace o členských zemích* [online]. MPSV [1. 2. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme
- [46] OECD. *The old age pension system in the Netherlands* [online]. OECD [27. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/site/iops/research/48238337.pdf>
- [47] OORSCHOT, Wim Van. *The Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective* [online]. Oorschot [16. 2. 2014]. Dostupné z: <http://spitswww.uvt.nl/~worschot/wvo/ArtikelenOnline/DutchWSejss.pdf>
- [48] PENSION FUNDS ONLINE. *Finland* [online]. Pension funds [27. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/finland/118>
- [49] PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. MV [14. 1. 2014]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html>
- [50] RIJKSOVERHIED. *AWBZ-zorg* [online]. Rijksoverheid [24. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-wet-bijzondere-ziektekosten-awbz/awbz-zorg>
- [51] SOCIALE VERZEKERINGSBANK. *AWBZ* [online]. SVB [20. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.svb.nl/int/en/algemeen/awbz_verzekerd/index.jsp
- [52] STATISTICS FINLAND. *Average monthly earnings by employer sector and gender* [online]. Statistics Finland [19. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.stat.fi/til/ati/2013/04/ati_2013_04_2014-02-05_tau_011_en.html
- [53] TVL. *Neglect of duty to take out insurance* [online]. TVL [13. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tvl.fi/en/Insurance/Neglect-of-insurance-obligation/>
- [54] TVL. *Who is covered* [online]. TVL [13. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tvl.fi/en/Insurance/When-you-are-insured/>

- [55] TVR. *Contribution percentages and due dates* [online]. TVR [14. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tvr.fi/en/insurances-contributions/maksuprosentitjaerapaivat/maksuprosentit-ja-eraepaeivaet/>
- [56] TVR. *Collection of unemployment insurance contributions* [online]. TVR [14. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tvr.fi/en/insurances-contributions/maksuprosentitjaerapaivat/>
- [57] TYÖELÄKE. *Basic rule* [online]. Työeläke [20. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.tyoelake.fi/en/nainelakemuodostuu/elakkeenlaskeminen/lyhyesti/Pages/default.aspx>
- [58] TYÖELÄKE. *Insurance for self-employed persons* [online]. Työeläke [10. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tyoelake.fi/en/vakuuttaminen/yrittajanvakuutus/Pages/default.aspx>
- [59] TYÖELÄKE. *The confirmed earned income determines the contribution and the pension* [online]. Työeläke [11. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tyoelake.fi/en/vakuuttaminen/yrittajanvakuutus/vakuutusmaksu/Pages/default.aspx>
- [60] TYÖELÄKE. *Years in employment, wages and accrual rates* [online]. Työeläke [11. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tyoelake.fi/en/nainelakemuodostuu/elakkeenlaskeminen/lyhyesti/Pages/default.aspx>
- [61] TYJ. *Earnings-related allowance* [online]. TYJ [12. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.tyj.fi/eng/home/>
- [62] TYJ. *Guide to benefits 2014* [online]. TYJ [12. 2. 2014]. Dostupné z: http://www.tyj.fi/eng/material/the_guide_to_benefits/
- [63] VERO. *Gross income calculator* [online]. Vero [21. 3. 2014]. Dostupné z: <http://prosentti.vero.fi/BPL/Sivut/Laskuri.aspx>
- [64] ZORGWIJZER. *Health insurance in the Netherlands; the changes* [online]. Zorgwijzer [24. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.zorgwijzer.nl/faq/health-care-insurance-in-the-netherlands>
- [65] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [66] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [67] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [68] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM ZKRATEK

AOW	Algemene Ouderdomswet (nizozemské důchodové pojištění)
ANW	Algemene Nabestaandenwet (nizozemské pojištění pozůstalých)
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (nizozemský národní zákon o mimořádných léčebných výdajích)
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ELDP	Evidenční list důchodového pojištění
ETK	Eläketurvakeskus (Finské centrum pro důchody)
IVA	Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (finské nařízení o poskytování dávek osobám v úplné pracovní neschopnosti)
Kela	Kansaneläkelaitos (Sociální pojišťovna ve Finsku)
Keva	Sociální pojišťovna pro veřejný sektor
k. s.	Komanditní společnost
MEL	Merimieseläkelain (finský zákon o důchodech námořníků)
MEYL	Maatalousryittäjän eläkelain (finský zákon o důchodech zemědělců)
MYEL	Maatalousryittäjän eläkelain (finské důchodové pojištění zemědělců)
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OVZ	Osobní vyměřovací základ
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
Svb	Sociale Verzekeringsbank (nizozemská Sociální pojišťovna)

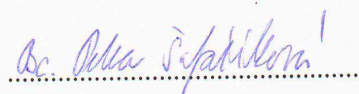
SZW	Inspectie SZW (Inspektorát práce a sociálních věcí v Nizozemsku)
TVR	Työttömyysvakuutusrahasto (finský Fond pojištění v nezaměstnanosti)
TYJ	Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö (finský Svaz fondů nezaměstnanosti)
TyEL	Työntekijän eläkelaki (finský zákon o zaměstnaneckých důchodech)
UWN	Nizozemský Institut pro systém zaměstnaneckých dávek
WW	Werkloosheidswet (nizozemské pojištění pro případ nezaměstnanosti)
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (nizozemský zákon o práci a příjmech podle pracovní neschopnosti)
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (nizozemský zákon o poskytování dávek osobám v částečné pracovní neschopnosti)
YEL	Yrittäjän eläkelain (finský zákon o důchodech OSVČ)
Zvw	Zorgverzekeringswet (nizozemský zákon o zdravotním pojištění)

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 25. 4. 2014



Bc. Petra Šafaříková

Seznam příloh

Příloha č. 1 Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977